



# Les cahiers de la Vie Fédérale

## Elections dans le Privé

## Et loi sur la représentativité

Année 2013 - N° 73

Mars 2013

### Préparons

### NOS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Délégué-es du Personnel ou Comité d'Entreprise  
dans le secteur Privé ou Médico-social

#### DÉMOCRATIE ET CITOYENNETÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT

**Les élections professionnelles, qu'elles soient au niveau des délégué-es du personnel (DP), du Comité d'Entreprise (CE), des Prud'hommes, des administrateurs, 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 adhérent-es, l'élaboration des propositions CGT.

Construire les repères revendicatifs et la liste CGT, permettre aux salarié-es d'identifier le vote CGT et d'utiliser ce bulletin, représente l'affaire de tous les syndiqué-es.

Le résultat électoral sera la traduction d'un rapport de force dans l'établissement, qui permettra d'ouvrir l'expression d'exigences revendicatives, et d'appel à la syndicalisation.

Depuis la loi du 20 août 2008, 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.

Il est donc impératif de dépouiller les bulletins même en l'absence de quorum sur un collège, lors du premier tour.

Pour être représentatif, le syndicat devra avoir obtenu 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au CE ou à défaut de la Délégation Unique du Personnel (DUP) ou des DP.

*Ce fascicule constitue une aide concrète pour l'ensemble de nos syndicats et peut être utile pour aller à la conquête de nouveaux droits pour les salarié-es.*

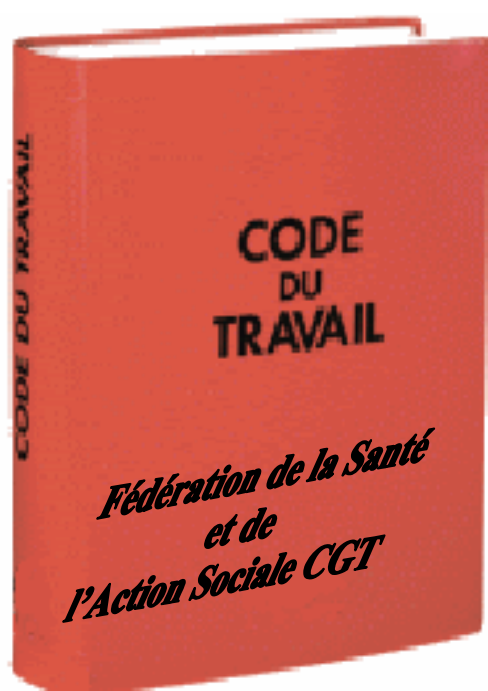


Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

263, rue de Paris • Case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Tél. : 01 48 18 20 98 • Site internet : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) • E-mail : [com@sante.cgt.fr](mailto:com@sante.cgt.fr)

# Elections des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise

## Références juridiques



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

Délégués du Personnel  
Articles R 2312 -1 et suivants  
(partie réglementaire)

Comité d'Entreprise  
Article L2321-1

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

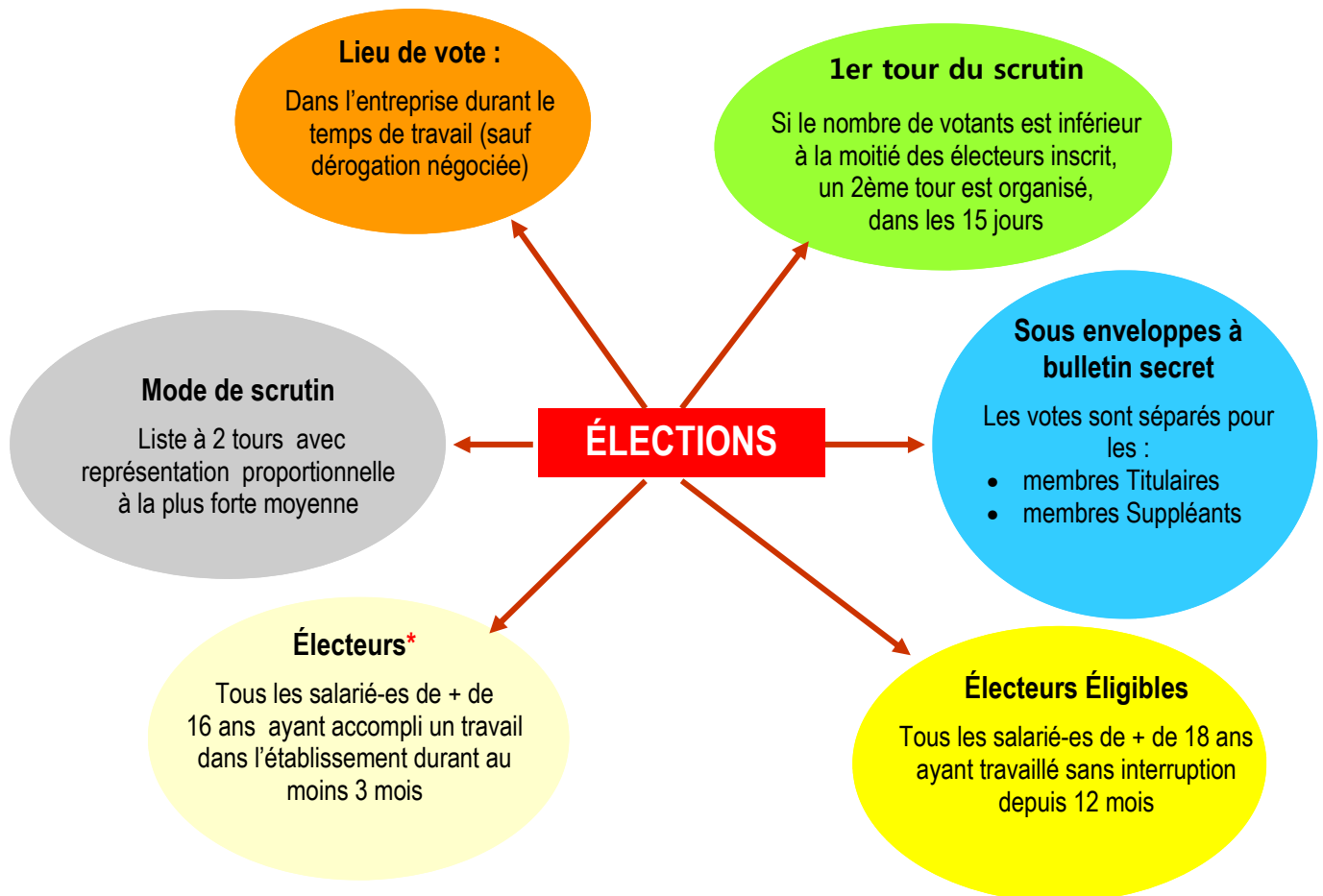
Obligation de Délégué du Personnel si l'effectif salarial en ETP est supérieur ou égal à 11 (pendant 12 mois au cours des 3 derniers exercices).

Dans les entreprises de 50 emplois temps plein (ETP) et plus, le chef d'entreprise a pour obligation d'organiser la mise en place d'un Comité d'Entreprise .

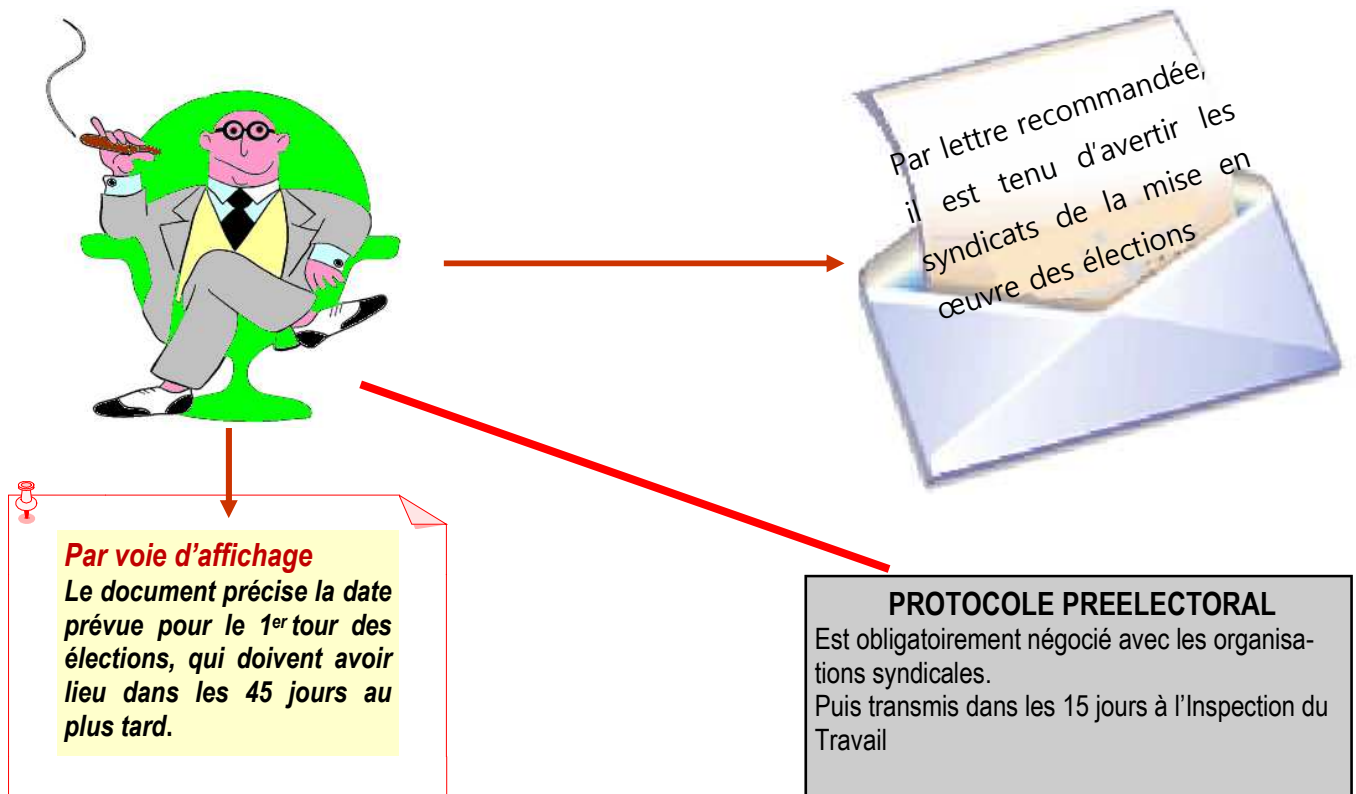
**ETP : Emploi Temps Plein**

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, mais notre organisation revendique 1 CE et des DP.

Dans le cadre de cette délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

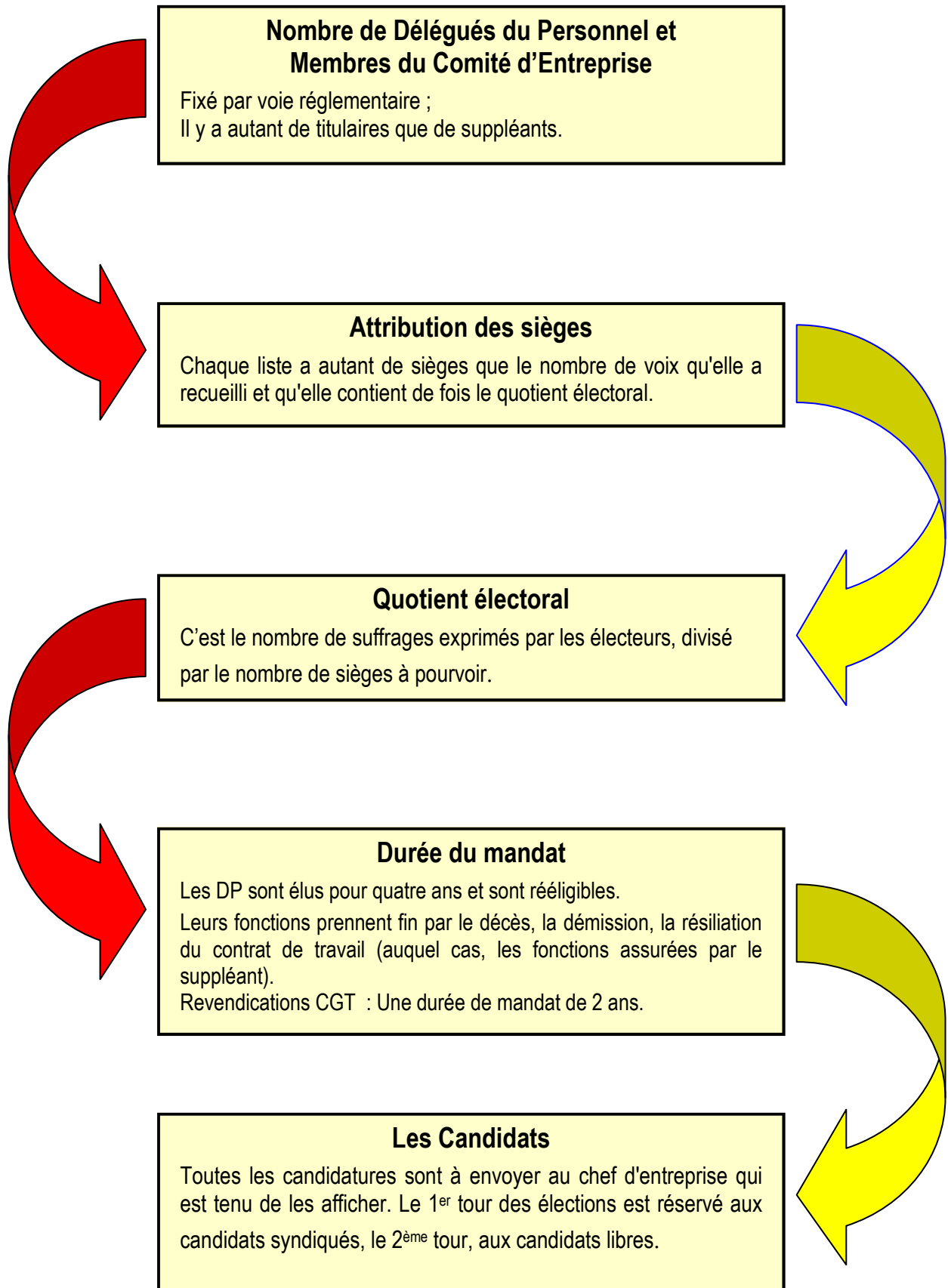


## ORGANISATION DES ELECTIONS



\* Personnels externalisés : l'employeur doit leur demander s'ils souhaitent voter dans l'entreprise « accueillante » ou dans leur entreprise d'origine. La CGT recommande d'être attentif à cette disposition, car la prise en compte de cette catégorie de personnel peut permettre la mise en place d'un CE.

# Délégués du Personnel - Comité d'Entreprise



## Délégué-es du Personnel et représentant-es du Comité d'Entreprise

### Élections de DP ou CE

L'employeur est tenu d'établir les procès-verbaux des élections (DP et CE), de les transmettre dans les 15 jours qui suivent l'élection, en double exemplaire à l'Inspection du travail. La CGT demande que les PV soient également transmis aux OS, dans les suites du dépouillement.

### Non élection ou Absence d'élus

L'employeur est tenu d'établir les procès verbaux de carence et les transmettre dans les 15 jours à l'inspection du travail. Ces PV doivent être affichés.

### Contestations

Toute contestation relative à ces élections est de la compétence du Tribunal d'Instance (TI) qui statue en premier et dernier ressort.





**ORGANISER**



**INFORMER**





L'employeur est dans l'obligation d'organiser l'élection des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, parce que, soit :

- ◆ L'effectif a atteint le seuil de **11 ETP** pour l'élection des délégués du personnel, ou pour renouveler des élus.
- ◆ L'effectif a atteint le seuil de **50 ETP** pour l'élection du Comité d'Entreprise, ou pour renouveler des élus.

**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.**

## Phase 1

### Savoir à quel moment organiser l'élection

#### 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.

## Phase 2

### Informier le personnel

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<sup>er</sup> tour doit se situer au plus tard le **45<sup>ème</sup> jour** suivant cet affichage.

Le 2<sup>ème</sup> tour doit être positionné dans les 14 jours suivant le premier.

En cas de renouvellement, le 1<sup>er</sup> 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.



### Phase 3

#### Élaborer un protocole d'accord préélectoral cf annexe « protocole d'accord

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

- ◆ Le délégué syndical s'il en existe un
- ◆ ou délégué syndical central
- ◆ ou un salarié mandaté spécialement ;
- ◆ ou un permanent extérieur à l'entreprise désigné par l'organisation syndicale (UL, USD, 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<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> 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 : le 1<sup>er</sup> collège regroupe les ouvriers et employés ; le 2<sup>ème</sup> collège regroupe les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés.

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 ;

- ◆ 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.

## Phase 4

### 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.

#### Les électeurs

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

Pour avoir le droit de voter, il faut, à la date du 1er 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 personnels externalisés, l'employeur doit leur demander si 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'1 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.***

#### Les candidats

Pour pouvoir se présenter comme candidat, il faut, à la date du 1er 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 1er 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.

Au 2<sup>ème</sup> 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 méritent de figurer dans le protocole, en tenant compte des contraintes d'élaboration des bulletins et de leur acheminement en cas de vote par correspondance.

***Un 2<sup>ème</sup> tour doit être organisé dans les 15 jours suivant le 1er tour :***

- ◆ si aucune liste n'est présentée par une organisation syndicale représentative au 1<sup>er</sup> tour, l'employeur doit prendre acte de la carence de candidatures dans un procès-verbal et organiser le 2<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> tour n'est organisé que s'il reste des sièges à pourvoir. C'est le cas lorsque les listes présentées au 1<sup>er</sup> tour sont incomplètes.

## Phase 5

### 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 ;

- urnes et isolements. 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 : l'inspection du travail (**à qui le PV des élections doit être communiqué**). Notre organisation syndicale doit exiger que les résultats **soient portés sur des 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 :

- 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 la direction, et éventuellement un pour l'affichage (revendication CGT : cette disposition doit être inscrite dans le protocole. Protocole qui permet si besoin un recours. Protocole à détailler au maximum).

## Phase 6

### 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 ci-dessus, et signer chaque exemplaire du PV.

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

- en deux exemplaires à l'inspection du travail ;
- et un exemplaire à l'adresse suivante : CTEP, TSA 79104, 76934 Rouen cedex 9.

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 1<sup>er</sup> 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 2<sup>ème</sup> tour.

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



### Il nous faut éviter les erreurs

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.

Nos publications 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.

## CONSEILS CGT

### 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 de 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.

### Etre présent au bureau de vote pour rédiger le PV.

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, USD, FD si vous rencontrez des difficultés.

Si votre établissement est situé géographiquement dans une petite commune, et si l'employeur rencontre des difficultés à confectionner des urnes et des isolements, invitez-le à contacter la mairie pour le prêt de ce type de matériel.

## 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 : salariés travaillant loin de l'établissement, salariés 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 nous faudra donc s'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

# TABLEAU DES SIEGES A POURVOIR

Effectifs (nombre de salariés)	* Comité d'Entreprise		* Délégués du Personnel (droit commun)		* Délégués du Personnel Exerçant les attributions économiques du CE ou celles du CHSCT (si carences de ces institutions) :		Délégation Unique du Personnel	
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Sup.	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Sup.
De 11 à 25			1	1				
De 26 à 49			2	2				
De 50 à 74	3	3	2	2	3	3	3	3
De 75 à 99	4	4	3	3	4	4	4	4
De 100 à 124	5	5	4	4	5	5	5	5
De 125 à 149	5	5	5	5	6	6	6	6
De 150 à 174	5	5	5	5	7	7	7	7
De 175 à 199	5	5	6	6	8	8	8	8
De 200 à 249	5	5	6	6	6	6		
De 250 à 399	5	5	7	7	7	7		
De 400 à 499	6	6	7	7	7	7		
De 500 à 749	6	6	8	8	8	8		
De 750 à 999	7	7	9	9	9	9		
De 1000 à 1999	8	8						
De 2000 à 2999	9	9						
De 3000 à 3999	10	10						
De 4000 à 4999	11	11						
De 5000 à 7499	12	12						
De 7500 à 9999	13	13						
à partir de 10000	15	15						
			A partir de 1000 salariés 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés		A partir de 1000 salariés 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés			

\* Sauf autre accord d'entreprise plus favorable ou protocole préélectoral plus favorable établi.



## **ANNEXES**

- 1. Protocole d'accord relatif aux élections professionnelles.**
- 2. Accord d'entreprise pour la durée des mandats, des institutions représentatives du personnel.**
- 3. Écrit sur Convention Collective Nationale.**
- 4. Identifiants des Conventions Collectives .**
- 5. Appel à candidature.**
- 6. Mode de calcul élection « Secteur Privé ».**
- 7. Procès Verbal Élection.**
- 8. Calendrier Élection.**
- 9. Représentativité (impact et conséquences de la loi du 20 août 2008) « portant rénovation de la démocratie sociale »**
- 10. Calcul des Résultats Electoraux (rappel des principes, définitions et modes de calcul).**



**"Exemple de protocole préélectoral"**

Il est conseillé de faire un protocole par élection

**Protocole d'accord relatif aux élections professionnelles**

*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 :****A répéter autant que de besoin :**

◆ 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 1<sup>er</sup> :****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 le(s) suppléant-s- désigné-s- répartis de la façon suivante :

- ◆ \_\_\_\_\_ titulaire-s- et \_\_\_\_\_ suppléant-s-, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- ◆ \_\_\_\_\_ titulaire-s- et \_\_\_\_\_ suppléant-s-, pour le deuxième collège comprenant les cadres, ingénieurs, chefs de service, 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.

***1) Ce protocole doit nécessairement être adapté aux élections envisagées, notamment, si l'entreprise comprend des établissements distincts***



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 les 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 leur-s- candidat-s- 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 remise 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 1er 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<sup>ème</sup> 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 le-s- titulaire-s- et le-s- suppléant-es :

◆ exemple : bleu > pour le-s- titulaire-s- ;

◆ exemple : jaune > pour le-s- suppléant-s-.

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont, elles aussi, de couleurs différentes, correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir (bleu et jaune).

Deux scrutins devant avoir lieu, l'un pour l'élection *du (ou des)* titulaire-s-, l'autre pour l'élection *du (ou des)* suppléant-es, deux urnes sont prévues.

Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés (bleu ou jaune).

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « Délégués du personnel, Comité d'Entreprise ou Délégation Unique du Personnel, collège » la mention « TITULAIRE-S » ou « SUPPLÉANT-S », le sigle de l'organisation syndicale concernée ou éventuellement « liste libre », les noms et prénoms *du (ou des)* candidat-es.

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 ,
- ◆ 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'interversion 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 du (ou des) titulaire(s) et du (ou des) suppléant(s) ;
- ◆ 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 <sup>(2)</sup>.

Fait à ( lieu ) \_\_\_\_\_ le (date ) \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ exemplaires dont un pour chaque partie

*A répéter autant que de besoin :*

Pour l'organisation syndicale \_\_\_\_\_ Pour l'établissement \_\_\_\_\_

## Accord d'entreprise concernant la durée des mandats, des institutions représentatives du personnel au sein de l'établissement : \_\_\_\_\_

### PREAMBULE :

La loi n°2005-882 du 2 août 2005 (Journal Officiel du 3 août 2005) en faveur des petites et moyennes entreprises a modifié la durée des mandats des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise en portant la durée des mandats de deux ans à quatre ans.

Ces nouvelles dispositions sur l'allongement de la durée des mandats s'appliquent à compter des élections des délégués du personnel et des représentants du personnel au Comité d'Entreprises intervenant à compter du 4 Août 2005.

Toutefois, la loi prévoit qu'un accord d'entreprise peut modifier la durée des mandats en fixant une durée entre deux et quatre ans.

En l'absence d'accord de branche, les parties ont donc convenu de se rencontrer et de fixer la durée des mandats suivantes :

### Article 1 : Durée des Mandats

Les parties conviennent conformément à l'article 96-VIII de la loi n°2005-882 du 2 Août 2005 de fixer la durée des mandats pour les élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise à deux ans.

### Article 2 : Champs d'application

Cet accord s'applique aux élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise de :

Nom de l'entreprise ou ..... à compter du mois ..... 20....

Nom de l'entreprise ..... comprend ..... établissements :

### Article 3 : Modification, Dénonciation

Conformément à l'article L 2261-14 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé sous préavis de trois mois ou modifié par avenants par les parties signataires.

### Article 4 : Dépôts

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de .....  
..... et au conseil des Prud'hommes de  
.....

dans un délai de 8 jours à compter de la date de signature.

Il fera l'objet par ailleurs d'une communication écrite auprès des salariés de .....

Pour .....

Fait à ....., le ..... 20....

Pour l'organisation syndicale .....

Pour l'organisation syndicale .....

Pour l'organisation syndicale .....

Pour l'organisation syndicale .....

Pour l'organisation syndicale .....

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

## C'est quoi ?

Une **convention collective** est un accord écrit qui résulte de la négociation entre les employeurs et les représentants des salariés.

Elle comprend un texte de base, des annexes et des avenants ou accords issus de négociations ultérieures sur des thèmes spécifiques.

Bien connaître sa **convention collective** est très important : elle vient compléter les dispositions du Code du travail sur les conditions de travail des salariés (rémunération, temps de travail, régime de prévoyance, congés payés, formation, etc.).

Une **convention collective** peut être négociée et signée à différents niveaux :

- ◆ Dans l'entreprise, un établissement de l'entreprise, ou au niveau du groupe,
- ◆ ou au niveau de la branche d'activité professionnelle (par exemple : commerce de gros, industrie textile, banque, etc.).

Encore faut-il savoir quelle convention s'applique dans l'entreprise ?

## Où peut-on trouver la convention collective de branche applicable à son établissement ?

Il existe plusieurs manières pour déterminer quelle est la **convention collective** de branche applicable dans une entreprise :

### Le code NAF

Toute entreprise, et chacun de ses établissements, se voit attribuer, lors de son inscription au registre de l'état civil des entreprises (le répertoire SIREN géré par l'INSEE) un code caractérisant son activité principale par référence à la **Nomenclature d'Activités Française** (NAF, ancien code APE).

Pour rappel, le décret n°2007-1888 du 26 décembre 2007 (Journal Officiel 30 décembre 2007) apporte des modifications dans la nomenclature des activités françaises, ce qui a entraîné un changement de code APE pour toutes les personnes physiques et morales inscrites au répertoire SIREN.

### L'activité principale de l'entreprise

La **convention collective** de branche applicable dépend de l'activité principale réellement exercée par l'entreprise.

L'administration a posé des critères pour définir l'activité principale de l'entreprise. Il convient de prendre en compte :

- l'activité qui représente le plus grand chiffre d'affaires pour une entreprise à caractère commercial,
- ou l'activité qui occupe le plus grand nombre de salariés pour une entreprise à caractère industriel
- ou, pour une entreprise ayant des activités à la fois industrielle et commerciale, le critère lié à l'effectif sera retenu lorsque le chiffre d'affaires afférent à l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Pour les activités de services, à ce jour, aucun critère n'a été fixé ni par l'administration, ni par la jurisprudence.

Cependant, si dans l'entreprise il existe des activités différenciées et autonomes, dans ce cas, chaque activité se verra appliquer la **convention collective** dont elle relève.

### L'IDCC (Identification des Conventions Collectives)

Ce code, distinct du code NAF et du numéro de la brochure de la convention au Journal Officiel, est un numéro unique attribué par le Ministre du Travail.

Ce numéro peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc>

Exemple: l'IDCC **0029** correspond à la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (FEHAP) du 31 octobre 1951.

### Numéro de la brochure au Journal Officiel

Le numéro de brochure est un numéro de 4 chiffres commençant par 3. Il est attribué lors de la publication de la **convention collective** au Journal officiel.

Par exemple : la brochure n°3116 correspond à la **convention collective** nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 3 mars 2006.

## Où puis-je consulter la convention collective ?

En principe, les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par convention de branche ou accord professionnel applicable dans l'entreprise (article L.2262-5 du Code du travail).

A défaut de telles dispositions sur ce sujet, l'employeur doit remplir plusieurs obligations :

- ◆ Il doit fournir à chaque salarié, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels qui lui sont applicables (article R. 2262-1, 1<sup>er</sup> alinéa du Code du travail)

- ◆ L'employeur doit également fournir un exemplaire de ces textes aux représentants du personnel (au comité d'entreprise, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés) selon l'article R. 2262-2 du Code du travail.

- ◆ L'employeur doit également tenir un exemplaire à jour des différents accords et conventions à la disposition du personnel sur le lieu de travail (article R. 2262-1, 2<sup>ème</sup> alinéa du Code du travail). Un avis doit d'ailleurs être affiché à ce sujet. L'affichage de la convention applicable est en effet obligatoire sur les lieux de travail et d'embauche, ainsi qu'aux emplacements réservés à l'information du personnel.

- ◆ L'employeur doit diffuser les textes à jour de la **convention collective** sur l'intranet de l'entreprise s'il existe (article R. 2262-1, 3<sup>ème</sup> alinéa du Code du travail).

- ◆ L'employeur doit faire mention de la convention collective de branche applicable sur le bulletin de paie du salarié.

L'employeur peut néanmoins faire valoir qu'il s'est trompé de **convention collective**. La mention de la **convention collective** sur le bulletin de paie vaut présomption de son applicabilité à l'égard du salarié, l'employeur peut cependant en rapporter la preuve contraire (Chambre sociale de la Cour de cassation, 15 nov. 2007, pourvoi n° 06-44.008)

## Que faut-il savoir et retenir ?

Il est également possible de demander une copie de la **convention collective** à :

- ◆ La direction départementale du travail,

- ◆ Au secrétariat du Conseil des prud'hommes,

- ◆ Ou <http://www.legifrance.gouv.fr/>

De même, pour les **conventions collectives** et les accords de branche non étendus, il est possible d'en demander une copie auprès de l'organisation syndicale signataire.

***Mais rien ne vous empêche de rencontrer vos élus CGT qui sauront vous renseigner, répondre à vos besoins et aspirations.***

\* **SIRENE** : Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et de leurs Établissements  
\* **APE** : Activité Principale Exercée  
\* **NAF** : Nomenclature des Activités Françaises  
\* **INSEE** : Institut National de la Statistique et des Études Économiques

# L'Identifiant de la Convention Collective (IDCC)

La convention collective est un accord écrit, résultat d'une négociation entre organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Une fois signée, elle concernera tout salarié travaillant dans une organisation couverte par une convention collective.

**Une « convention collective » et « accord collectif »** n'ont pas le même champ d'application. La première traite de l'ensemble du contrat de travail, tandis que le second ne porte que sur un sujet précis (par exemple les salaires ou la formation).

**La convention collective peut être conclue à deux niveaux :**

- En premier lieu, au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche professionnelle ; elle ne s'applique alors qu'aux salariés des entreprises ou branches signataires.
- En second lieu, au niveau départemental, régional ou national.

Le résultat des négociations permet d'aboutir à un texte de base avec ses avenants, ainsi qu'à des accords ou annexes issus de négociations ultérieures sur des points particuliers.

L'objectif de la convention collective est de compléter et d'améliorer les dispositions contenues dans le Code du travail.

Ainsi, elle met en place des droits non prévus par le Code du travail, comme des congés supplémentaires, des dispositifs de formations spécifiques ou bien des salaires minimaux,...

De plus, elle peut fixer des règles particulières au secteur d'activité, ainsi que des dispositions sur des points où le Code du travail n'est pas limpide.

En cas de litige, la règle prise en compte sera toujours celle la plus favorable à l'employé. Même si en principe, une convention collective ne s'applique qu'aux employeurs membres du syndicat patronal signataire du texte, le chef d'entreprise peut, à son initiative, décider de l'appliquer dans son établissement.

De plus, un arrêté ministériel peut étendre l'usage du texte à l'ensemble des entreprises d'un secteur géographique ou d'une branche professionnelle, aux niveaux desquels elle a été conclue.

Pour savoir à quelle convention collective est rattaché son secteur d'activité, il faut se référer aux identifiants des conventions collectives. Ces identifiants uniques et officialisés sont appelés «IDCC».

Cet IDCC (Identifiant Des Conventions Collectives) est un numéro de quatre chiffres propres à chaque convention.

Ce numéro est disponible au sein de l'entreprise, puisque son affichage est une obligation inscrite dans le Code du travail, et qu'il apparaît, généralement, sur la fiche de paie.

Différents moyens existent pour se procurer la convention collective de son secteur d'activité :

- L'employeur est tenu de la mettre à disposition des employés de l'établissement.
  - ♦ sur internet gratuitement : [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr), permettant de disposer d'une version actualisée.
  - ♦ auprès des élus de l'établissement.

Si la convention recherchée n'est pas publiée, il est alors possible de la consulter auprès de la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Cependant, il ne faut pas oublier qu'il est possible qu'aucune convention collective ne s'applique à l'entreprise. Cette information est vérifiable auprès de l'inspection du travail. S'applique alors le Code du travail.

## Pense bête sur l'IDCC

*IDCC est l'abréviation d' « Identifiant De Convention Collective ».*

*Il s'agit d'un numéro de code qui est attribué par le Ministère en charge du travail à chaque Convention Collective. Il vise à simplifier le repérage des Conventions Collectives et à éviter certaines ambiguïtés qui pourraient résulter de leur titre.*

*Ainsi, pour notre secteur, ce sont plusieurs numéros qui ont été attribués aux Conventions Collectives applicables cf. page suivante. La liste ainsi que l'affectation selon nos différents secteurs d'activités.*

*Par ailleurs, le numéro de Code IDCC ne doit pas être confondu avec le numéro de la brochure publiée dans le Journal Officiel (JO).*



## Identifiant de la Convention Collective (IDCC) secteur de l'Action Sociale et Privé non lucratif et lucratif

IDCC	TITRE DE LA CONVENTION	CCN	Date	
029	Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif.	51 (FEHAP)	31/10/51	UFAS UFSP
0405	Convention collective nationale des établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux	UNISS	26/08/65	UFAS
0413	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	66	15/03/66	UFAS
0897	Convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail.	CISME	20/07/76	UFSP
0993	Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire.	Prothésistes Dentaire	10/02/78	UFSP
1147	Convention collective du personnel des cabinets médicaux.	Cabinets Médicaux	14/10/81	UFSP
1619	Convention collective nationale des cabinets dentaires.	Cabinets Dentaires	17/09/92	UFSP
2046	Convention collective nationale du personnel non médical des centres de lutte contre le cancer.	CLCC	01/01/99	UFSP
2104	Convention collective nationale du thermalisme.	Thermalisme	10/09/99	UFSP
2264	Convention collective de l'hospitalisation privée (annexe Synerpa compris).	FHP SYNERPA	18/04/02	UFSP
5502	Convention d'entreprise Croix-Rouge.	CRF	15/07/52	UFSP
5522	Convention d'entreprise Établissement français du sang.	EFS	1/07/98	UFSP
5524	Convention d'entreprise France terre d'asile.	FTDA	7/03/07	UFAS

### LEGENDE

Union Fédérale de l'Action Sociale	
------------------------------------	--

Union Fédérale de la Santé Privée	
-----------------------------------	--

Union Fédérale de l'Action Sociale	
------------------------------------	--

Union Fédérale de la Santé Privée	
-----------------------------------	--



# Appel à candidatures (Modèle)

Déjà de nombreux collègues ont choisi la CGT pour les représenter.

Partout où la CGT présente des candidats, la CGT obtient des élu-es.

N'hésitez pas à nous rejoindre !

Dans chaque établissement de ....., ayons des candidats pour les élections de :

- 🔥 **Délégués du Personnel :**
- 🔥 **Comité d'Entreprise :**

## Rôles et attributions

### Les Délégué-es du Personnel :

Présentent les revendications des salarié-es tous les mois à la Direction de l'établissement sur les conditions de travail du personnel, la Convention Collective et les accords collectifs, les salaires, etc .

### Les élu-es du Comité d'Entreprise :

Ont pour mission d'assurer l'expression des salarié-es dans la prise de décisions sur la gestion et l'évolution économique et financière de l'Entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle, la prévoyance et les activités sociales du Comité d'Entreprise, etc .

## Déclaration individuelle de candidature

Etablissement .....

Elections des Délégués du Personnel

Elections au Comité d'Entreprise

( Cochez SVP)

Date : .....

Je, soussigné-e :

Nom : ..... Prénom : .....

Profession : ..... Tél : .....

**Catégorie :**  Employé  Techniciens :  Agent de maîtrise :  Cadre

Etablissement : .....

Déclare faire acte de candidature sur la liste présentée par le syndicat CGT .

A : .....

Le : .....

*Signature :*

**Faites nous remonter vos candidatures au syndicat CGT de .....avant le .....soit par :**

- 🔥 Courrier syndicat CGT (adresse) .....
- 🔥 Ou à remettre à un-e militant-e CGT de votre connaissance.

# Exemple

## MODE DE CALCUL ELECTION « SECTEUR PRIVE »

Nombres d'inscrits		368	
Nombres de votants		238	
Bulletins blancs ou nuls		14	
Suffrages valablement exprimés	Nombres de votants - Bulletins blancs ou nuls	224	
Nombres de listes présentées		3	
Nombres de sièges à pourvoir pour le collège		5	
Calcul du quorum	$\frac{\text{Nombres d'inscrits}}{2}$	184	
Quotient électoral	$\frac{\text{Suffrages valablement exprimés}}{\text{Nombre de sièges à pourvoir pour le collège}}$	44,80	

			CGT	A	B
Nombre de candidats présentés par chaque liste			5	3	4
Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste	A + B + C + D + E =		629	129	199
Moyenne des voix de chaque liste	$\frac{\text{Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste}}{\text{Nombre de candidats présenté pour chaque liste}}$		125,80	43	49,75

### NOMBRE DE SIÈGES ATTRIBUÉS SUIVANT LE QUOTIENT

			CGT	A	B
	$\frac{\text{Moyenne des voix de chaque liste}}{\text{Quotient électoral}}$		2	0	1

### ATTRIBUTION DES SIÈGES RESTANTS ATTRIBUÉS SELON LE CALCUL DE LA PLUS FORTE MOYENNE

On ajoute de manière fictive (pour les besoins du calcul) à chaque liste un siège à ceux qui ont été attribués via le calcul du quotient.	$\frac{\text{Moyenne des voix de chaque liste}}{\text{Nombre de sièges attribués au quotient} + (1)}$				

#### Attribution 4<sup>ème</sup> siège

CGT	$125,80 : (2 + (1)) = 41,93$				
A	$43 : (0 + (1)) = 43$			1	
B	$49,75 : (1 + (1)) = 24,87$				

#### Attribution 5<sup>ème</sup> siège

CGT	$125,80 : (2 + (1)) = 41,93$		1		
A	$43 : (1 + (1)) = 21,50$				
B	$49,75 : (1 + (1)) = 24,87$				

## Feuille de calcul du quotient

Quotient :	Suffrages valablement exprimés		=	
	Nombres de sièges à pourvoir			
Moyenne des voix de chaque liste :	Total des voix de chaque liste		=	
	Nombres de candidats présentés			
Nombres de sièges attribués à chaque liste suivant le quotient :	Moyenne des voix de chaque liste		=	
	Quotient électoral			
Quotient :	Suffrages valablement exprimés		=	
	Nombres de sièges à pourvoir			
Moyenne des voix de chaque liste :	Total des voix de chaque liste		=	
	Nombre de candidats présentés			
Nombres de sièges attribués à chaque liste suivant le quotient :	Moyenne des voix de chaque liste		=	
	Quotient électoral			

Quotient :	Suffrages valablement exprimés		=	
	Nombres de sièges à pourvoir			
Moyenne des voix de chaque liste :	Total des voix de chaque liste		=	
	Nombres de candidats présentés			
Nombres de sièges attribués à chaque liste suivant le quotient :	Moyenne des voix de chaque liste		=	
	Quotient électoral			

### Nombre de sièges attribués au quotient à chaque liste

CGT	FO	CFTC	CFDT	CFE/CGC	UNSA	SUD	UNSA

## Calcul selon la plus forte moyenne

Quotient :	Suffrages valablement exprimés		=	
	Nombres de sièges à pourvoir			
Moyenne des voix de chaque liste :	Total des voix de chaque liste		=	
	Nombre de candidats présentés			
Attribution des sièges restant selon le calcul à la plus forte moyenne :	Moyenne des voix de chaque liste		=	
	Nombre de sièges attribués au quotient + (1)			
Quotient :	Suffrages valablement exprimés		=	
	Nombres de sièges à pourvoir			
Moyenne des voix de chaque liste :	Total des voix de chaque liste		=	
	Nombre de candidats présentés			
Attribution des sièges restants selon le calcul à la plus forte moyenne :	Moyenne des voix de chaque liste		=	
	Nombre de sièges attribués au quotient + (1)			

Quotient :	Suffrages valablement exprimés		=	
	Nombre de sièges à pourvoir			
Moyenne des voix de chaque liste :	Total des voix de chaque listes		=	
	Nombre de candidats présentés			
Attribution des sièges restants selon le calcul à la plus forte moyenne :	Moyenne des voix de chaque liste		=	
	Nombre de sièges attribués au quotient + (1)			

### Nombre de sièges attribués à la plus forte moyenne à chaque liste

CGT	FO	CFTC	CFDT	CFE/CGC	UNSA	SUD	UNSA



# Calendrier élections

Les dates et horaires suivants sont retenus pour organiser l'élection .....

Etape		Date Jour/ Mois/ Année
Date d'annonce de l'élection (rappel)		...../...../.....
Date d'affichage et de publication des listes électorales		...../...../.....
Date de publication des listes des membres des bureaux de vote, des représentants des organisations syndicales et des observateurs		...../...../.....
<b>1<sup>er</sup> tour</b>	Date limite de dépôt des candidatures	...../...../.....
	Date d'envoi des codes d'accès aux électeurs ( si scrutin sous forme électronique) et d'affichage des listes de candidats	...../...../.....
	Date limite de dépôt des professions de foi	...../...../.....
	Envoi du matériel pour le vote par correspondance	...../...../.....
	Date de scellement des urnes	...../...../.....
	Date et heure d'ouverture des scrutins	...../...../...../.....H....
	Date et heure de clôture des scrutins	...../...../...../.....H....
	Date de dépouillement des urnes et proclamation des résultats	...../...../.....
<b>2<sup>ème</sup> tour éventuel</b>	Appel à candidatures	...../...../.....
	Date limite de dépôt des candidatures	...../...../.....
	Date d'envoi des codes d'accès aux électeurs ( pour vote électronique) et d'affichage des listes de candidats	...../...../.....
	Date limite de dépôt des professions de foi	...../...../.....
	Envoi des votes par correspondances	...../...../.....
	Date de scellement des urnes	...../...../.....
	Date et heure d'ouverture des scrutins	...../...../...../.....H....
	Date et heure de clôture des scrutins	...../...../...../.....H....
Date de dépouillement des urnes et proclamation des résultats	...../...../.....	
<b>Envoi des résultats à l'inspection du travail</b>		...../...../.....

## « Représentativité »

impact et conséquences de la loi du 20 août 2008  
« portant rénovation de la démocratie sociale »

### La présomption irréfutable de représentativité issue du décret de 1966

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

### Les nouveaux critères de représentativité définis par la loi

- Sont cumulatifs :  
Le critère de l'audience électorale devient primordial.
- ◆ 10 % au niveau de l'entreprise.
  - ◆ 8 % au niveau de la branche.

### 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-e délégué-e syndical-e, mais elle/il ne peut pas négocier les accords collectifs.

### Peuvent désigner un ou des délégué-es syndicaux

- ◆ les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise.
- ◆ la/le ou les délégué-es syndicaux doivent être choisis parmi les candidat-es ayant recueilli au moins 10 % des voix aux dernières élections professionnelles.

### 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 1<sup>er</sup> janvier 2009.

### Représentativité des organisations syndicales

#### La fin de la présomption irréfutable

L'ancien article L.2122-1 du Code du travail est abrogé, puisque la loi met fin à la présomption irréfutable dont bénéficiaient jusqu'à présent tout syndicat affilié à une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national (CGT- CFDT-CFTC-FO-CGC).

Avec la nouvelle loi, *les syndicats doivent démontrer leur représentativité à partir de critères cumulatifs.*

Des présomptions de représentativité demeurent à titre transitoire, mais deviennent des présomptions simples qui peuvent être combattues par la preuve contraire.



## Au niveau national interprofessionnel

Les syndicats présumés représentatifs à la date du 21 août 2008 (**CGT-CFDT-CFTC-FO-CGC**) le demeureront jusqu'à la **première mesure d'audience** qui doit intervenir **au plus tard 5 ans après la publication de la loi, soit le 21 août 2013**.

Pourraient être présumés représentatifs à ce niveau et à titre transitoire les syndicats comme l'UNSA pour lesquels la jurisprudence a considéré qu'ils étaient proches de remplir les critères de l'ancien article L. 2121-1 du Code du travail.

## Au niveau de la branche

**Sont présumés représentatifs jusqu'à la première mesure d'audience** à intervenir au plus tard le **21 août 2013** :

- ◆ les syndicats déjà reconnus représentatifs au niveau de la branche au 21 août 2008,
- ◆ ceux affiliés aux organisations syndicales présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel.

D'autre part, **pendant 4 ans, à compter de la première représentativité au niveau de la branche (soit jusqu'au 21/08/2017) sera présumée représentative au niveau de la branche toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel**.

Régime transitoire pour les branches où plus de la moitié des salarié-es sont employé-es dans des entreprises qui n'organisent pas d'élections professionnelles en raison de leur taille :

**une négociation nationale interprofessionnelle a eu lieu le 30 juin 2009 sur les moyens de renforcer la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et pour y mesurer l'audience des organisations syndicales.**

## Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

**Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles** pour lesquelles la date de première réunion de négociation du protocole électoral est postérieure au 21 août 2008, sont présumés représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement :

- ◆ tout syndicat reconnu représentatif à ce niveau au 21 août 2008.
- ◆ tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales présumées représentatives au niveau national interprofessionnel le 21 août 2008 (les cinq confédérations).
- ◆ tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une OS représentative au niveau national interprofessionnel au 21 août 2008 (CFE CGC -UNSA ...).

## Les critères de représentativité

### 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.

### Nouveaux critères

- ◆ 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.

\* cf : encadré page suivante « ces nouveaux critères sont cumulatifs ».

## Ces nouveaux critères sont cumulatifs

C'est-à-dire qu'ils doivent tous être réunis, mais leur pondération peut varier en fonction des situations et des niveaux.

\* 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 auxquels la France est partie ».

## L'audience électorale

**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

### Critères à retenir : au moins 10 % des suffrages

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 cette audience des organisations syndicales.

**Même si la loi a supprimé le terme « valablement »** 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.

Il existe une dérogation pour les syndicats de journalistes : se reporter aux articles L.7111-8 et L.2121-1 du Code du travail.

### Cas des listes communes.

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

## 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.

## 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.**

Il en va de même pour la dérogation prévue pour les organisations syndicales de journalistes dans les branches qui couvrent les entreprises et agences de presse.

Le seuil de 8% leur est applicable dans leur collège, sans exigence d'affiliation à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

## Au niveau interprofessionnel

### Critères à retenir : au moins 8 % des suffrages

Le seuil d'audience requis pour être reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est fixé à 8% des suffrages exprimés au premier 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 étant additionnés au niveau de la branche.**

**La mesure de l'audience intervient tous les quatre ans (article 2122-9 du code du travail).**

Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des salariés relevant des collèges dans lesquels ses statuts lui donnent vocation à présenter des candidats si elle a recueilli au moins 8% des suffrages exprimés au sein de ces collèges, dans le cadre de l'addition des résultats.

Doivent également être pris en compte, s'ils sont disponibles, les résultats des mesures d'audience des branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises qui n'organisent pas d'élections professionnelles.

## Les élections professionnelles

Elles vont désormais jouer un **rôle essentiel pour la mesure de la représentativité** des organisations syndicales **et pour les conditions de validité des accords collectifs.**

## Le protocole d'accord préélectoral

C'est toujours l'employeur qui doit inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord et à établir leurs listes.

**1<sup>er</sup>)** Les organisations syndicales suivantes sont invitées à négocier, suivant convocation par courrier (article L.2314-3 et L.2324-4 du Code du travail) :

- ◆ les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement
- ◆ les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale
- ◆ les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

**2<sup>ème</sup>)** Les organisations syndicales qui répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné sont également invitées à négocier ce protocole. Leur convocation se fait par affichage.

La convocation à négocier le protocole d'accord préélectoral intervient un mois avant l'expiration du mandat.

## La validité du protocole préélectoral

Articles L.2314-3-1 et L.2324-4-1 du Code du Travail.

Elle est subordonnée à sa **signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation**, dont 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 organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

**La règle de l'unanimité n'existe plus.**

## L'accès aux élections

Le scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne demeure la règle (articles L.2314-24 alinéa 1 et L.2324-22 alinéa 1 du Code du travail).

### Premier tour

Il doit intervenir dans les **15 jours** qui précèdent l'expiration des mandats et demeure le monopole des listes syndicales. Mais **il n'est plus réservé aux seules organisations syndicales dites représentatives. En effet, toutes les organisations qui ont été invitées à participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral** (dont celles constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel couvre l'entreprise ou l'établissement concerné) sont habilitées à présenter des candidat-es.

### Second tour

Il est organisé en cas d'absence de quorum au premier tour (si le nombre de votants n'atteint pas la moitié des électeurs inscrits) ou en l'absence totale ou partielle de candidatures au premier tour.

Le second tour est **ouvert aux candidatures non syndicales**.

A noter que les candidatures présentées au premier tour doivent être considérées comme maintenues au second tour (règle d'ordre public) même si un protocole d'accord préélectoral prévoit une disposition contraire (jurisprudence 18 juillet 2000).

## L'implantation syndicale

La loi fixe de nouvelles conditions qui sont la conséquence de l'abandon de la représentativité irréfragable des cinq confédérations syndicales.

## La section syndicale

Elle assure toujours la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres (article L.2131-1 du Code du travail).

**Le droit de constituer une section syndicale est reconnu** (article L.2142-1).

- ◆ aux syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement,
- ◆ aux syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- ◆ ou répondant aux quatre critères cumulatifs suivants : être légalement constitués depuis deux ans au moins, respecter les valeurs républicaines, être indépendants, avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée.

Mais, de plus, toutes les organisations syndicales ainsi visées doivent **avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement** (article L.2142-1 du Code du Travail).

## Le local syndical

Dans les entreprises ou établissements de 1 000 salarié-es et plus, l'employeur doit mettre à la disposition de **chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable**, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement (article L.2142-8, alinéa 2).

Les organisations syndicales dont la représentativité n'est pas encore prouvée bénéficient d'un local commun.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur doit toujours mettre à la disposition des sections syndicales un local commun, peu importe que l'organisation syndicale soit représentative ou non.

## Le représentant de la section syndicale - RSS - (nouvelle disposition)

La possibilité est ouverte dans les **entreprises comportant au moins 50 salarié-es** aux organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise ou l'établissement qui ont une section syndicale de désigner un **représentant de la section syndicale** (article L.2142-1-1, alinéa 1 du Code du Travail).

### Conditions de la désignation

- ◆ avoir constitué une section syndicale,
- ◆ être un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- ◆ ou répondre aux quatre critères cumulatifs : être constitué depuis deux ans au moins, avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, respecter les valeurs républicaines et être indépendant, avoir un champ professionnel et géographique qui couvrent l'entreprise concernée.

**Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, les syndicats non représentatifs** dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale **peuvent désigner** pour la durée de son mandat **un-e délégué-e du personnel** pour **faire fonction de représentant de la section syndicale**.

### Conditions pour être désigné représentant de la section syndicale.

- ◆ identiques à la désignation d'un DS, à savoir âge et ancienneté soit 18 ans et un an d'ancienneté.

La condition d'ancienneté est réduite à 6 mois pour les travailleurs temporaires et à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

### Rôle et mission de la/du RSS

- ◆ elle/il représente le syndicat dans l'entreprise ou l'établissement et il a les mêmes prérogatives qu'un-e délégué-e syndical-e (liberté de déplacement à l'intérieur et hors de l'entreprise),
- ◆ mais il n'a pas la capacité de négocier \*
- ◆ son rôle est d'animer la section syndicale et de parvenir à lui faire atteindre le seuil de 10% des suffrages aux élections professionnelles.

\* A titre dérogatoire, dans les entreprises où aucun Délégué-e syndical-e n'a été désigné-e et dans lesquelles aucune autre solution de négociation n'a été trouvée par le biais d'élu-es du personnel ou de salarié-es mandaté-es, un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut désigner un-e représentant-e de la section syndicale ayant pouvoir de négocier des accords (article L.2143-23 du Code du Travail).

### Heures de délégation du RSS

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié-es, le RSS dispose de **quatre heures de délégation par mois** (pour mémoire, crédit d'heures d'un-e Délégué-e syndical-e :

- ◆ 10 h entreprises de 50 à 150 salarié-es –
- ◆ 15 h de 151 à 500 – 20 h à partir de 501 salarié-es).

**Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, une disposition conventionnelle peut prévoir, comme pour un-e Délégué-e du Personnel désigné-e comme Délégué-e syndical-e, un crédit d'heures alloué au RSS.**

### Protection

Les conditions relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression du mandat sont alignées sur celles du DS (article L.2142-1-2).

### Fin du mandat

**Le mandat du RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise** (moins de 10% des suffrages).

Le RSS ne peut être à nouveau désigné au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

### Le délégué syndical

La loi modifie les conditions de désignation du/de la délégué-e syndical-e et aménage des dispositions transitoires jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

### Dispositions transitoires

**Jusqu'aux prochaines élections professionnelles** organisées dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral dont la première réunion de négociation est postérieure au 21 août 2008, **les Délégués syndicaux désignés conservent leur mandat.**

En outre, pendant cette période transitoire, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un ou plusieurs Délégués syndicaux dans le cadre des anciennes règles.

**Après les prochaines élections, les Délégués syndicaux ainsi désignés conserveront leur mandat et leurs prérogatives sous réserve des conditions suivantes.**



### **Entreprises de moins de 50 salarié-es**

Les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un DP comme DS (article L.2143-6, alinéa 1 du Code du Travail). Le mandat prend fin lorsque le DP désigné comme DS perd son mandat électif.

### **Entreprises de 50 salarié-es et plus**

Les organisations syndicales représentatives qui constituent une section syndicale peuvent désigner un-e ou des DS parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants (article L.2143-3, alinéa 1).

Si dans l'entreprise ou l'établissement, il ne reste plus aucun-e candidat-e aux élections professionnelles ayant atteint 10 % des suffrages, l'organisation syndicale représentative peut désigner un DS parmi :

- ◆ les autres candidat-es.
- ◆ ou, à défaut, parmi ses adhérent-es au sein de l'entreprise ou de l'établissement (article L.2143-3, alinéa 2).

Le mandat de DS prend fin lorsque, lors des élections suivantes, l'organisation syndicale qui l'a désigné n'est plus représentative ou si la/le DS n'a pas recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour.

A noter que la loi est muette quant à savoir si le DS peut être désigné-e indifféremment parmi les candidat-es titulaires ou suppléants.

### **La/le délégué syndical-e supplémentaire**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DS supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élu-es dans le collège des employé-es et ouvriers lors de l'élection du CE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Le DS supplémentaires est choisi parmi les candidat-es ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour. (article L.2143-4 du Code du Travail).

### **La/le délégué-e syndical-e central-e**

Dans les entreprises d'au moins 2000 salarié-es, comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un-e délégué-e syndical-e central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement .

Ce DS central est désigné par une organisation syndicale qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au CE ou à la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises (article L.2143-5).

A noter que dans les entreprises de moins de 2000 salarié-es comportant au moins deux établissements de 50 salarié-es chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut toujours désigner l'un de ses DS d'établissement pour exercer les fonctions de DS central d'entreprise (article L.2143-5, alinéa 3).

### **La/le représentant-e syndical-e au comité d'entreprise**

Chaque organisation syndicale ayant des élu-es au comité d'entreprise peut nommer un représentant-e syndical-e (article L.2324-2, alinéa 1).

La loi n'exige pas que ce/cette représentant-e soit choisi-e parmi les candidat-es ayant obtenu au moins 10% des suffrages.

En revanche, est supprimée la possibilité pour toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, mais n'ayant pas d'élu-e au CE, de pouvoir y désigner son représentant.

### **LA VALIDITE DES ACCORDS**

La loi met fin à la capacité permanente reconnue aux cinq confédérations syndicales de pouvoir négocier et signer des accords à tous les niveaux de la négociation.

L'article L.2231-1 du Code du travail prévoit désormais que les accords collectifs sont conclus entre :

- ◆ une ou plusieurs organisations syndicales de salarié-es représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord,
- ◆ une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les règles de la négociation collectives sont désormais basées sur l'audience électorale.

## Au niveau interprofessionnel et des branches

Jusqu'à la détermination de la représentativité des organisations syndicales au niveau interprofessionnel et dans les branches, les règles de validité des accords demeurent inchangées (articles L.2232-2 et L.2232-6 à L.2232-7 du code du travail)

Ainsi la validité des accords reste subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

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

- **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,**
- **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.

Les seuils de 30 % (adhésion) et de 50 % (opposition) sont vérifiés par rapport aux suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales représentatives, et non par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés, c'est-à-dire au poids respectif de chaque OS reconnue représentative.

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.

## Au niveau du groupe

La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est désormais subordonnée à

- sa signature par **une ou plusieurs organisations syndicales représentatives** ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord **au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP ;**
- **l'absence d'opposition exprimée dans un délai de huit jours** à compter de la date de notification de l'accord, d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

## Au niveau de l'entreprise

### Accords conclus avec les DS

⇒ **Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2009, les règles de validité d'un accord sont restées inchangées (absence d'opposition).**

⇒ **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009**

La validité d'un accord est subordonnée à :

- **sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salarié-es représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires, selon les mesures d'audiences de la représentativité au sein de l'entreprise ,**
- **à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés,** opposition exprimée dans un **délai de huit jours** à compter de la date de notification de l'accord.

Les seuils de majorité (30 % adhésion) et (50 % opposition) sont vérifiés par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés, et non par rapport aux suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales représentatives.

Les règles sont les mêmes pour les organisations catégorielles (voir niveau interprofessionnel).

**Article L.2232-12 du Code du Travail.**



## Accords conclus avec un représentant de la section syndicale (RSS)

En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, la validité de l'accord négocié et conclu avec la/le RSS sera subordonnée à son approbation par les salarié-es à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret. A défaut d'approbation, l'accord sera réputé non écrit (article L.2232-14).

## Accords conclus avec des élu-es ou des salarié-es mandaté-es

La loi ouvre, à compter du 31 décembre 2009, la possibilité aux entreprises de négocier avec des élu-es du personnel ou, à défaut, un-e salarié-e mandaté-e, même en l'absence d'accord de branche étendu portant sur ce sujet. Les conditions de ce type de négociation seront encadrées.

### ⇒ Entreprises visées

De tels accords pourront être négociés et conclus avec :

- ◆ des élu-es, dans les entreprises de moins de 200 salarié-es, en l'absence de DS dans l'entreprise ou l'établissement, ou de DP désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salarié-es (article L.2232-21, alinéa1) ;
- ◆ un salarié expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, dans les entreprises où un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel (article L.2232-24, alinéa 1).

### ⇒ Exercice des fonctions

Chaque élu-e titulaire ou salarié-e mandaté-e appelé-e à participer à la négociation disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite de dix heures par mois. Pour les élu-es, le temps passé aux négociations ne sera pas imputable sur les heures de délégation des DP ou des membres du comité d'entreprise.

Ces heures de délégation seront considérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

### ⇒ Garanties

Les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise seront informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations (article L.2232-21, alinéa 2 et L.2232-24, alinéa 2).

Les négociations devront se dérouler dans le respect des conditions suivantes (article L.2232-27-1) :

- ◆ indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur.
- ◆ élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs.
- ◆ concertation avec les salariés.
- ◆ faculté de consulter les organisations syndicales représentatives de la branche.

Un accord entre les élu-es titulaires ou les salarié-es mandaté-es et l'employeur devra déterminer au préalable les informations à remettre aux négociateurs.

### ⇒ Validité de ces accords

**Les accords** d'entreprise ou d'établissement **conclus avec des élu-es** seront subordonnés (art L.2232-22-alinéa1) à :

- ◆ leur conclusion par des membres titulaires élus au CE ou, à défaut, des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,
- ◆ l'approbation par la commission paritaire de branche (vérification de conformité de l'accord avec les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles).

La Commission devra rendre son avis dans les quatre mois suivant la transmission de l'accord. A défaut, l'accord sera réputé avoir été validé.

### **Les accords signés par des salarié-es mandaté-es**

- ◆ devront être approuvés par les salarié-es à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions qui seront fixées par décret. Faute d'approbation, l'accord sera réputé non écrit (article L.2232-27).

Les accords conclus avec des élu-es ou des salarié-es mandatés ne pourront entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative à laquelle devra être transmis le procès-verbal de validation de la commission paritaire de branche pour les accords conclus avec des élu-es (article L.2232-28).

Les accords d'entreprise conclus avec des élu-es ou des salarié-es mandaté-es pourront être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire, les représentant-es élus du personnel ou un-e salarié-e mandaté-e à cet effet (article L.2232-29).

## Calcul des résultats électoraux

### Rappel des principes, définitions et modes de calcul

Scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la **plus forte moyenne**

- ◆ listes incomplètes autorisées, ratures autorisées.
- ◆ **quorum** atteint : le nombre de votants (hors blancs et nuls) est au moins égal à la moitié des inscrits.

Les listes doivent être séparées pour les titulaires et les suppléants, le calcul du quorum également.

#### blancs :

- ⇒ enveloppe vide, ou comportant un papier sans inscription,
- ⇒ bulletin dont tous les noms sont rayés.

#### nuls :

- ⇒ bulletin dans l'urne sans enveloppe, ou dans une enveloppe non réglementaire,
- ⇒ bulletin sur lequel l'électeur s'est fait connaître (nom, phrase, signe),
- ⇒ ajout ou substitution de nom,
- ⇒ plus d'un bulletin, sauf de la même liste et la même élection,
- ⇒ modification de l'ordre de présentation,
- ⇒ bulletin illisible, ou portant une mention injurieuse.

#### valables :

- ⇒ plus d'un bulletin de la même liste et la même élection (signaler, puis détruire immédiatement le surnombre),
- ⇒ nom souligné d'un trait.,
- ⇒ plusieurs noms rayés (même par un grand Z) sauf au moins un découpage du ou des derniers noms de la liste (assimilable à des ratures).

#### Exemple de quorum atteint :

inscrits	60
quorum	30
votants	57
valablement exprimés	30

***Aucune liste n'a obtenu 30 voix : le quorum est quand même atteint.***

#### Dépouillement

- ◆ ouvrir les urnes immédiatement après proclamation de la clôture du scrutin,
- ◆ compter le nombre d'enveloppes,
- ◆ comparer le nombre d'enveloppe, au nombre d'électeurs ayant émargé sur la liste électorale,
- ◆ au besoin recompter,
- ◆ enregistrer le nombre d'enveloppes,
- ◆ il est recommandé de dépouiller par centaines.
- ◆ extraire les bulletins des enveloppes,
- ◆ classer à part les bulletins sans ambiguïté, les rayés partiels, les blancs, nuls ou litigieux,
- ◆ compter et enregistrer le nombre de bulletins blancs et nuls,
- ◆ statuer sur la validité des bulletins litigieux.
- ◆ déterminer le nombre total de bulletins valables (non ambigus + rayés partiels),
- ◆ procéder au calcul du quorum,
- ◆ si quorum atteint, classer par liste en différenciant les non ambigus et les rayés partiels,
- ◆ compter par liste le total des bulletins non ambigus et celui des rayés partiels,
- ◆ compter par candidat nominatif le nombre de ratures.
- ◆ calculer le nombre de voix recueillies par chaque candidat-e,
- ◆ calculer la moyenne des voix de chaque liste (nombre total de voix divisé par nombre de candidats).
- ◆ ne déclasser (sans l'éliminer) un-e candidat-e que si ses ratures sont au moins égales à 10%,
- ◆ toute irrégularité doit être consignée dans le procès-verbal (exemple : plus d'enveloppes que d'émargements).

#### Exemple de quorum non atteint :

inscrits	47
quorum	23,5
votants	45
valablement exprimés	23

## Quotient électoral (QE)

C'est le nombre total des bulletins valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir.  
 ⇒ chaque candidat-e est porteur/euse du nombre total de voix recueillies par la liste, minoré de ses propres ratures.

## Moyenne des voix de la liste

C'est la division, par le nombre de ses candidat-es, de la somme des voix de chacun-e.

## Attribution des sièges selon le quotient électoral

Partie entière de la division de la moyenne de chaque liste par le QE

**Exemple :** 6 sièges à pourvoir :

**QE = 20**

**les candidat-es étant :**

⇒ CGT1, CGT 2, CGT 3, CGT4, CGT 5

⇒ A1, A2, A3, A4, A5

⇒ B1, B2, B3.

	CGT	Liste A	Liste B
<b>voix obtenues</b>	1 47	A 1 29	B 1 35
	2 47	A 2 29	B 2 37
	3 47	A 3 30	B 3 30
	4 47	A 4 31	
	5 47	A 5 27	
<b>total voix</b>	<b>235</b>	<b>146</b>	<b>102</b>
<b>moyenne</b>	<b>47</b>	<b>29,2</b>	<b>34</b>
<b>sièges obtenus</b>	<b>2 Sièges</b>	<b>1 Siègre</b>	<b>1 Siègre</b>

**Les sièges restants sont attribués à la plus forte moyenne, selon le principe suivant :**

La plus forte moyenne est calculée siège après siège en divisant la moyenne de chaque liste par « sièges obtenus + 1 ».

	CGT	Liste A	Liste B	résultat
<b>plus forte</b>	47 / 3 = <b>15,7</b>	29,2 / 2 <b>=14,6</b>	34 / 2 = <b>17</b>	le 5ème siège ira à la liste B
<b>Moyenne</b>	47 / 3 = <b>15,7</b>	29,2 / 2 <b>=14,6</b>	34 / 3 = <b>11,3</b>	le 6ème siège ira à la CGT

⇒ Si deux listes ont la même plus forte moyenne, le siège va à la liste ayant recueilli le plus grand total de voix.

⇒ En cas de nouvelle égalité, le siège va au plus âgé des deux candidat-es éligibles.

⇒ Si une liste se voit attribuer plus de sièges que de candidat-es, les sièges vont aux listes concurrentes (cassation).

Les **ratures**, même nombreuses, ne sont pas éliminatoires d'un-e candidat-e ; elles n'ont d'incidence, sur l'ordre de présentation, que si elles atteignent ou dépassent 10% des suffrages exprimés pour la liste ; auquel cas le/la candidat-e est repoussé-e en fin de liste .

Si plusieurs candidat-es de la liste sont dans ce cas, elles/ils sont tous repoussé-es en fin de liste, mais dans un ordre qui respecte scrupuleusement l'ordre initial de la liste, ce quels que soient les nombres respectifs de ratures.

⇒ Il appartient au bureau de vote, et non à l'employeur, de proclamer les résultats

## Proclamation des élus :

⇒ nom et nombre de voix obtenues par chaque élu-e,

⇒ remise d'un exemplaire du procès-verbal à chaque liste,

⇒ affichage d'un exemplaire du procès-verbal.

*Conservation des bulletins blancs et nuls durant le délai de contestation (15 jours).*

