

# JOURNEE D'ETUDE LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 19 JANVIER 2017



# I

**Déterminer les IRP à  
mettre en place**

# Les seuils :

- **DP : à partir de 11 salariés**
- **CE : à partir de 50 salariés**
- **DUP nouvelle formule : de 50 à 299 salariés**
- **IRP regroupées : 300 salariés et plus**

# Durée des mandats :

- **CE et DP : 4 ans**
- **Un accord collectif peut fixer une durée entre 2 et 4 ans**
- **Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour une durée « *qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés* »**

# Salariés pris en compte

- **Toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail**
- **Cadres ayant une délégation d'autorité**
- **Salariés en période d'essai**
- **Salariés en préavis**
- **Salariés dispensés d'activité en préretraite**
- **Salariés dispensés d'activité en application d'un PSE**
- **Salariés recrutés en France et exécutant un contrat de travail à l'étranger**
- **Salariés dont le contrat de travail est suspendu**

# Règles de calcul

- **Intégralement : CDI à temps plein ;**
- **Prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents:**
  - **CDD**
  - **contrat de travail intermittent**
  - **mis à disposition**
  - **salariés temporaires**
  - **sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;**
- **Prorata de leur durée de travail : temps partiel.**

**L'entreprise utilisatrice doit décompter les salariés qui lui sont mis à disposition :**

- **Avant les négociations du PAP, elle doit interroger par écrit les entreprises prestataires afin d'avoir la liste des salariés mis à dispositions**
- **ce document doit indiquer le choix des salariés de voter ou non aux élections de l'entreprise utilisatrice**

**Les OS peuvent et donc doivent demander le registre unique du personnel et les DSN des années concernées pour pouvoir vérifier les effectifs.**

## **EXEMPLE : salariés en CDI à temps partiel**

**Horaire de 35h par semaine**

**8 salariés à 30h par semaine**

**5 salariés à 20 h par semaine**

$$\frac{(8 \times 30) + (5 \times 20)}{35} = 9,71 \text{ unités}$$

## **EXEMPLE : salariés en CDD à temps plein**

**Du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 31 mai 2016 :**

- 4 salariés sous CDD de 2 mois**
- 2 salariés sous CDD de 8 mois**
- 1 salariés mis à disposition pendant 10 mois**

**Ce salarié n'atteint pas les 12 mois de présence : pas pris en compte.**

$$[(4 \times 2) + (2 \times 8) + (0)] / 12 = 2$$

## **EXEMPLE : salariés en CDD et à temps partiel**

**Salarié en CDD à mi-temps pendant 5 mois**

$$(1 \times 5) / 12 \times 0,5 = 0,21$$

# II

## Nombre de sièges

# DP

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires et suppléants
de 11 à 25 salariés	1 titulaire et 1 suppléant
de 26 à 74 salariés	2 titulaires et 2 suppléants
de 75 à 99 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
de 100 à 124 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
de 125 à 174 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
de 175 à 249 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
de 250 à 499 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
de 500 à 749 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
de 750 à 999 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
à partir de 1000 salariés	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés

# CE

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires et suppléants
de 50 à 74 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
de 75 à 99 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
de 100 à 399 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
de 400 à 749 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
de 750 à 999 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
de 1000 à 1999 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
de 2000 à 2999 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
de 3000 à 3999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
de 4000 à 4999 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
de 5000 à 7499 salariés	12 titulaires et 12 suppléants
de 7500 à 9999 salariés	13 titulaires et 13 suppléants
À partir 10 000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants

# DUP ancienne formule

Effectif de l'entreprise

Nombre de titulaires et suppléants

de 50 à 74 salariés

3 titulaires et 3 suppléants

de 75 à 99 salariés

4 titulaires et 4 suppléants

de 100 à 124 salariés

5 titulaires et 5 suppléants

de 125 à 149 salariés

6 titulaires et 6 suppléants

de 150 à 174 salariés

7 titulaires et 7 suppléants

de 175 à 199 salariés

8 titulaires et 8 suppléants

# DUP nouvelle formule

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires et suppléants
de 50 à 74 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
de 75 à 99 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
de 100 à 124 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
de 125 à 149 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
de 150 à 174 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
de 175 à 199 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
de 200 à 249 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
de 250 à 299 salariés	12 titulaires et 12 suppléants

# IRP regroupées

Effectif de l'entreprise	2 IRP regroupées	3 IRP regroupées
moins de 300 salariés	4 titulaires et 4 suppléants	5 titulaires et 5 suppléants
de 300 à 999 salariés	6 titulaires et 6 suppléants	10 titulaires et 10 suppléants
à partir de 1000 salariés	8 titulaires et 5 suppléants	15 titulaires et 15 suppléants

# III

## Les invitations à la négociation du PAP

# Les organisations syndicales invitées par tout moyen

**Les OS présentes dans l'entreprise, représentatives ou non** qui répondent au critères suivants :

- **Être légalement constituées ;**
- **Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;**
- **Être constituées depuis au moins 2 ans ;**
- **Couvrir le champ professionnel et géographique de l'entreprise ou de l'établissement concerné.**

# Les organisations syndicales invitées par courrier

- **Les OS reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;**
- **Les OS ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;**
- **Les OS affiliées à une OS représentative au niveau national ou interprofessionnel.**

# La délégation syndicale

- **Le DS n'a pas à justifier de mandat spécial ;**
- **Les mandataires doivent justifier d'un mandat (ex : RSS) ;**
- **Chaque délégation syndicale peut comprendre, sauf accord avec l'employeur, jusqu'à 3 ou 4 membres selon que l'effectif de l'entreprise permettrait la désignation d'un seul ou de plusieurs DS.**

# La délai d'invitation

L'invitation des syndicats à négocier le PAP et à établir les listes de candidats doit leur parvenir :

- **au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation ;**
- **être effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice.**

# IV

## Les règles de validités du PAP

# **Le mode général de conclusion du PAP**

Le PAP doit être signé à la **double majorité** :

- **la majorité des OS ayant participé à sa négociation ;**
- **dont les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.**

# EXEMPLE :

## PAP VALIDE

5 syndicats ont participé à la négociation

Suffrages exprimés aux élections précédentes

3 syndicats signataires sur 5

CGT	54%
représentative	32%
FO représentative	6%
CFDT	4%
CFE CGC	4%
UNSA	

## PAP NON VALIDE

5 syndicats ont participé à la négociation

Suffrages exprimés aux élections précédentes

4 syndicats signataires sur 5

CGT	54%	CFDT
représentative	32%	FO
FO représentative	6%	CFE CGC
CFDT	4%	UNSA
CFE CGC	4%	
UNSA		

Lorsqu'il n'y a pas d'OS représentative dans l'entreprise, le PAP doit seulement être signé par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation, la seconde majorité en suffrages n'est pas exigée.

Lorsque les négociations se déroulent avec 2 syndicats (pour lesquels on ne dispose pas de suffrages exprimés) et qu'un seul signe, le PAP n'est pas valable.

# Les domaines concernés par la double majorité

- la reconnaissance et la perte de la qualité d'établissement distinct ;
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges dans les différents collèges ;
- le nombre d'établissements distincts, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories pour la mise en place du CCE ;
- la mise en place des délégués de site ;
- l'augmentation du nombre de DP ou de membres à élire au sein du CE ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

# Les domaines concernés par l'unanimité

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux ;
- l'organisation du scrutin hors temps de travail .

# La mise en place du vote électronique

- Auparavant, la mise en œuvre du vote électronique était subordonnée à un accord d'entreprise ou à un accord de groupe distinct du PAP.
- Avec la Loi travail du 8 août 2016, l'employeur peut choisir unilatéralement le vote électronique.

V

# Focus sur certaines dispositions du PAP

# Nombre et composition des collèges électoraux

- d'une part, par les **ouvriers et employés**, le « **premier collège** » ;
- d'autre part, par les **ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés**, le « **deuxième collège** ».

**Le collège cadres ne peut exister que lorsqu'il y a au moins 25 cadres.**

**Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les OS représentatives dans l'entreprise.**

**Il doit s'agir d'un accord unanime.**

# Répartition du personnel entre les collèges électoraux

La règle est la **double majorité**.

Il faut **rechercher la nature des fonctions réellement exercées** par les intéressés. Peu importe la qualité en laquelle ils les accomplissent.

# Répartition des sièges entre les collèges électoraux

La règle est la **double majorité**.

- la répartition des sièges à pourvoir doit s'effectuer **proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral** ;
- pour les **sièges restants**, il convient d'appliquer le système de la **représentation proportionnelle au plus fort reste**.

Dans les entreprises occupant 501 salariés et plus, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans le deuxième collège.

# La communication des PV

Il faut faire inscrire dans le PAP l'obligation pour le bureau de vote d'établir autant de PV que nécessaire :

- 1 pour l'employeur ;
- 1 pour chaque OS ;
- 2 pour l'Inspection du travail ;
- 1 pour le centre de traitement des élections professionnelles.

**VI**

**VERIFIER LES LISTES  
ELECTORALES**

# La qualité d'électeur

- avoir la **qualité de salarié** de l'entreprise ;  
Les salariés mis à disposition peuvent, dans certaines conditions, être électeurs.
- être âgé de **16 ans révolus** ;
- avoir acquis une **ancienneté de 3 mois** dans l'entreprise ;
- être **bénéficiaire de ses droits civiques**.

# Forme des listes électorales

Les listes électorales doivent :

- **respecter la répartition du personnel dans les collèges** telle qu'elle a été fixée par le PAP ;
- **tenir compte des conditions d'électorat** et notamment d'ancienneté telles qu'elles seront à la date du vote et non telles qu'elles sont à la date d'établissement de la liste ;
- **être publiées** afin que chaque salarié puisse s'assurer de sa capacité électorale et de son inscription.

# Forme des listes électorales

Les listes électorales doivent mentionner les éléments qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales :

- **nom prénom ;**
- **date de naissance** (pour vérifier l'âge) ;
- **date d'embauche** (pour vérifier l'ancienneté) ;
- **l'emploi** (pour vérifier le positionnement dans le collège).

# Délai de contestation

Toute contestation relative à l'électorat doit être introduite dans les 3 jours de la publication de la liste électorale.

# VII

# ELABORER LES LISTES DE CANDIDATS

# Les salariés éligibles

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins ;
- ne pas être l'employeur ni son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant à descendant, frère, sœur et allié au même degré.

# Le contenu des listes

Les listes de candidats doivent :

- **indiquer l'IRP pour laquelle la liste est déposée ;**
- **être établies pour chaque catégorie de personnel ;**
- **séparées pour les titulaires et les suppléants et pour chaque collège électoral ;**
- **à partir du 1er janvier 2017, pour chaque collège électoral les listes doivent respecter la répartition des femmes et des hommes ;**
- **indiquer l'affiliation à l'OS CGT.**

Les listes de candidats peuvent :

- **présenter les mêmes candidats aux fonctions de titulaire et de suppléant**, sachant qu'il n'est pas possible d'exercer en même temps les fonctions de titulaire et de suppléant. Le mandat de titulaire prévaudra ;
- **présenter un même salarié aux élections DP et CE ;**
- **présenter une liste incomplète.**

Le nombre de candidats d'une liste ne peut excéder le nombre de sièges à pourvoir.

# Dépôt des listes

Le code du travail ne fixe aucune date limite pour le dépôt des listes de candidats. Généralement, le PAP en prévoit une.

## **Au 1er tour :**

- **seules les OS invitées à négocier le PAP peuvent déposer les listes de candidats ;**
- **seul le syndicat peut présenter les listes de candidats. Le DS ne peut le faire que s'il en a reçu le mandat.**

## **Au 2nd tour :**

**Les candidatures sont libres.**