

HR INFORMATIONS PRATIQUES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les élections professionnelles constituent un moment important de la vie de l'entreprise puisqu'elles permettent de mettre en place une institution dont la mission première sera de représenter le personnel. Quand on parle d'élections professionnelles en France, il est essentiel d'assurer une bonne compréhension, de les considérer comme une élection plurielle.

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES, A QUOI CA SERT ?

Voter aux élections professionnelles, c'est voter pour :

- D'élire les titulaires du Comité Social et Economique (CSE)
- D'élire les suppléants du CSE
- Désigner le(s) syndicats(s) représentatif(s) au sein de l'institution (qui désigneront, à leur tour, leurs Délégués Syndicaux)

L'élection de détermination des syndicats représentatifs au sein de l'institution a lieu lors du premier tour de l'élection des membres du Comité Social et Economique. Il est également essentiel de garder à l'esprit que les délégués syndicaux, par l'intermédiaire de leur syndicat, représentent tous les salariés de l'institution et non exclusivement les personnes de leur catégorie professionnelle.

LE PROCESSUS ELECTORAL

L'élection a lieu à bulletin secret.

Les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise peuvent participer à l'élection des membres du CSE.

Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un 1 an au moins, sont éligibles.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'éligibilité ou pour être électeur, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le processus électoral est très clairement défini par la loi. Les modalités des élections sont fixées dans le cadre d'un accord préélectoral, négocié avant chaque nouvelle élection professionnelle par l'employeur et les syndicats.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

L'élection des représentants du personnel est une élection par listes. Les électeurs votent pour une liste de candidats, qui sont ensuite élus dans l'ordre de la liste. Par exemple, si la liste A gagne le premier siège, celui-ci est attribué au premier candidat de la liste A, ensuite si la liste B gagne le deuxième siège celui-ci est attribué à la première personne de la liste B, etc.)

L'accord préélectoral détermine le nombre de collèges électoraux et leur composition, c'est-à-dire la répartition des employés entre les différents collèges électoraux et le nombre de sièges pour chacun d'eux. Il détermine également le nombre de sièges réservés pour les femmes et pour les hommes, qui est proportionnel au nombre de salariés de chaque sexe dans le collège en question.

Chaque syndicat représentatif peut présenter une liste pour chaque collège. La liste est répartie entre les titulaires et les suppléants pour chaque collège.

- Personnel Administratif (Non cadres administratifs - employés + techniciens et agents de maîtrise)
- Cadres administratifs (Cadres exécutifs)
- Professeurs (Cadres enseignants)

Les listes doivent alterner les candidats masculins et féminins.

La durée du mandat fait également partie de la discussion lors de la négociation de l'entente préélectorale. La durée du mandat peut varier de 2 à 4 ans.

LE RÔLE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL (DELEGUE SYNDICAL)

Le Délégué Syndical représente le syndicat auquel il appartient dans l'établissement et prend position sur les sujets discutés lors des réunions du Comité Social et Economique. Le syndicat lui confie le mandat " *de veiller à ce que les droits des travailleurs soient pris en compte et défendus ainsi que les intérêts moraux et matériels collectifs et individuels des personnes mentionnées dans son statut¹* "

Le représentant syndical formule des propositions émanant de son syndicat et présente des réclamations ou des plaintes. Mais sa principale spécificité repose sur sa capacité à négocier et à signer les Accords d'Entreprise, y compris lors des négociations annuelles obligatoires (sur les salaires, le temps et l'organisation du travail, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, les conditions de travail des travailleurs handicapés...).

Le syndicat évalue la latitude qu'il peut donner à son représentant en fonction de son expérience et de la nature de leurs relations. Le représentant syndical peut être révoqué, si le syndicat estime qu'il va au-delà de ses droits.

¹ Article L3121-1 du Code du Travail

HR INFORMATIONS PRATIQUES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le représentant syndical est membre d'office du Comité Social et Economique. Lorsque le Comité Social et Economique est consulté sur un projet d'accord d'entreprise ou sur un projet de licenciement d'un salarié protégé², le représentant syndical ne participe pas au vote consultatif sauf s'il est également membre élu du Comité Social et Economique ceux-ci ayant le droit de vote car ils sont les représentants de leurs organes constitutifs et, plus largement, des salariés de l'institution.

QUI PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ COMME REPRÉSENTANT SYNDICAL ?

La personne désignée Délégué Syndical doit répondre aux critères suivants :

1. Etre âgé d'au moins 18 ans
2. Avoir travaillé pour l'employeur en question pendant au moins un an
- 3 Avoir un casier judiciaire vierge
4. Posséder "une certaine maîtrise" de la langue française.
5. Ne pas occuper un poste dans lequel il exerce les droits de l'"employeur" (cadres dirigeants et Directeur des Ressources Humaines)
6. **Avoir obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés lors du premier tour des élections professionnelles.**

COMMENT UN SYNDICAT PEUT-IL ÉTABLIR SON PUBLIC CIBLE ?

Chaque syndicat représentatif de l'institution peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui obtiennent 10% des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections du Comité Social et Economique.

La représentativité est établie sur la base de ce seul critère, indépendamment de l'exigence d'un quorum de 50% des votants éligibles pour qu'une liste soit élue.

S'il existe des listes communes, ce qui est souvent le cas à AUP, il appartient aux syndicats qui présentent conjointement la liste de préciser, lorsqu'ils la présentent, la proportion des voix à attribuer à chaque syndicat. En l'absence d'instructions, le nombre de voix sera, par défaut, réparti également entre les deux syndicats figurant sur la même liste.

Lorsqu'un syndicat n'obtient pas 10 % des voix au premier tour, il ne pourra plus désigner de délégué syndical.

² Pour qui l'employeur doit suivre une procédure spéciale s'il souhaite mettre fin à son contrat.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

QUE SE PASSE-T-IL SI AUCUN MEMBRE DU SYNDICAT N'OBTIENT 10 % ?

Mathématiquement, il est quasi impossible qu'aucun des syndicats représentés dans une institution n'obtienne 10 %. Cela nécessiterait qu'il y ait au moins onze syndicats dans l'institution.

QUE SE PASSE-T-IL SI UN SYNDICAT N'EST PLUS " REPRÉSENTATIF " ?

Si un ou plusieurs des syndicats actuellement représentés à AUP obtiennent moins de 10 % des voix exprimées au premier tour, ce syndicat ne sera plus " représentatif " à AUP et ne sera plus habilité à signer des accords d'entreprise. Le représentant de ce syndicat perdra son mandat.

QUE SE PASSE-T-IL SI UN REPRÉSENTANT SYNDICAL (DELEGUE SYNDICAL) N'OBTIENT PAS SUFFISAMMENT DE VOTES POUR REMPLIR SON MANDAT ?

Si le Délégué Syndical titulaire d'un mandat - après désignation par son syndicat - se présente à de nouvelles élections et n'obtient pas suffisamment de voix pour continuer dans cette fonction, il perd son mandat. Toutefois, si la liste syndicale a reçu suffisamment de voix pour être considérée comme "représentative", le syndicat peut désigner un nouveau représentant parmi les candidats ayant obtenu au moins 10% des voix.

LE COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES

Constitué par une délégation élue du personnel et présidé par le chef d'entreprise, le Comité Social et Economique assure une triple mission :

- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts
- Assurer ou contrôler la gestion des activités sociales et/ou culturelles
- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail

Pour ce faire, il dispose de différents moyens tels que :

- La possibilité de communiquer avec les autres salariés
- La mise à disposition d'un local
- Le droit à une formation économique
- Des crédits d'heures
- Un budget de fonctionnement et un budget dédié aux activités sociales et culturelles
- Une protection spéciale contre le licenciement

L'obligation de mettre en place un CSE s'applique :

- À tous les employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations)
- Aux établissements publics à caractère industriel et commercial
- Aux établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé

HR INFORMATIONS PRATIQUES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à **4 ans**. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif.

Le nombre de mandats successifs est fixé à **3** sauf accord collectif dérogatoire.

Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise :

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Expression des salariés

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives :

- À la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- À l'organisation du travail,
- À la formation professionnelle
- Et aux techniques de production.

Organisation générale de l'entreprise

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

HR INFORMATIONS PRATIQUES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Santé et sécurité dans l'entreprise

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes,
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle,
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Propositions

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer :

- Les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
- Leurs conditions de vie dans l'entreprise,
- Ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Consultation

Le CSE est consulté sur les sujets suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés

HR INFORMATIONS PRATIQUES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- Restructuration et compression des effectifs
- Licenciement collectif pour motif économique
- Offre publique d'acquisition
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

Droit d'alerte

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement
- Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise
- Connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD)

Financement

Le CSE est doté :

- D'un budget de fonctionnement
- D'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à :

- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés,

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise.

Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des ASC. Le transfert vers le budget destiné aux ASC est possible dans la limite de 10% de cet excédent.

Réunions

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit :

- Au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

ELECTIONS PROFESSIONNELLES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité.

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Commissions

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

L'inspecteur du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Heures de délégations accordées aux membres du CSE

Les salariés membres du CSE bénéficient de crédit d'heures de 16 heures par mois au moins dans les entreprises de plus de 50 salariés. A AUP, le crédit est de 22 heures par mois

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

Formation

Les salariés qui sont élus au CSE pour la première fois bénéficient d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours.

Protection

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un statut protecteur.

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que l'éventuel licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

Encore des questions ? N'hésitez pas à contacter les Ressources Humaines.