



# Webinaire

## Les élections professionnelles

### 21 mai 2019



## Sommaire du webinar

- ✓ Les conditions de mise en place du CSE
  - le seuil de mise en place ;
  - le décompte des effectifs.
- ✓ L'élection de la délégation du personnel au CSE
  - Le déclenchement des élections
  - La négociation du PAP
  - Les conditions d'électorat et d'éligibilité
  - L'établissement des listes électorales et des candidats
  - Le déroulement des élections



# Les conditions de mise en place du CSE



# Le seuil de mise en place du CSE

# Le seuil de mise en place du CSE

## ❑ Signature de l'accord de branche n°07-18 du 14 juin 2018

- Signature par les partenaires sociaux de la branche professionnelle
- Modification du chapitre II de la CCN relatif aux instances représentatives du personnel
- Concerne toutes les structures peu importe leur taille

## ❑ Entrée en application depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018 pour les adhérents au Snaecso

# Le seuil de mise en place du CSE

- **Seuil légal de mise en place du CSE : lorsque le seuil de 11 salariés ETP est atteint pendant 12 mois consécutifs**
- **Par la signature de l'accord du 14 juin 2018 : Abaissement du seuil légal de 11 à 8 salariés ETP pour la mise en place du CSE**, le seuil de 8 salariés doit être atteint en moyenne pendant 12 mois consécutifs
- Nouvel article 2.1 du Chapitre II de la CCN : « *Un Comité Social et Economique (CSE) est mis en place dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 8 salariés ETP est **atteint sur une moyenne de 12 mois consécutifs** (...) ».*

# Le seuil de mise en place du CSE

Exemple : Une structure a un effectif constant de 5 ETP de janvier à juin 2019.

L'effectif augmente ensuite à 19 ETP en juillet et août 2019, puis à 10 ETP de septembre à décembre 2019.

Pour obtenir l'effectif moyen, il convient d'appliquer le calcul suivant :

$$[(5*6) + (19*2) + (10*4)] / 12 = 9$$

L'effectif moyen au cours de ces 12 mois est de 9 salariés ETP, le CSE doit donc être mis en place.

# Le nombre de représentants à élire

Effectifs (ETP)	Nombre de titulaires	Crédit d'heures mensuel	Total crédit d'heures
8 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242





# Le décompte des effectifs

# Le décompte des effectifs

- **Modification du Chapitre II de la convention collective** : nouveau mode de calcul du décompte des effectifs.
- Désormais, **le décompte est identique au décompte légal** :

*« Les effectifs salariés pris en compte pour la mise en place ou le renouvellement de la ou des instances de représentation du personnel, s'apprécient dans les conditions prévues par la loi, en nombre de salariés « Equivalents Temps Plein » (ETP) »*

1 salarié à temps plein = 1 unité

1 salarié à temps partiel = calcul au prorata de son temps de travail

- Par exemple, un salarié travaillant 17.5h/semaine vaut 0.5 ETP, puisque l'on obtient 0.5 lorsque l'on divise 17.5 par 35 (qui correspond à la durée légale et conventionnelle de travail).

# Le décompte des effectifs

- Prise en compte dans les effectifs :
  - Les salariés en CDI à temps plein (pour une unité) ;
  - Les salariés en CDI à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;
  - Les salariés en CDD pour accroissement temporaire d'activité (selon la règle du double prorata) ;
  - Les salariés en CDII (selon la règle du double prorata) ;
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, prise en compte des contrats d'accompagnement dans l'emploi (PEC) dans le décompte des effectifs ;
- Ne sont pas pris en compte dans le décompte :
  - Les CDD de remplacement ;
  - Les contrats d'apprentissage ;
  - Les contrats de professionnalisation.

# Le décompte des effectifs

- *En quoi consiste la règle du double prorata ?*

Cette méthode de calcul consiste à comptabiliser les salariés **pour la durée de leur temps de présence sur les 12 derniers mois et à proportion de leur temps de travail.**

Par exemple, un salarié a été engagé en CDD pour accroissement temporaire d'activité du 1<sup>er</sup> janvier au 31 juillet 2019 à 25 heures par semaine.

Au moment du calcul des effectifs, il vaudra 0.48 unités [(8 mois / 12 mois) X (25 h / 35 h)].

- *Les salariés en Contrat d'Engagement Educatif (CEE) sont-ils comptabilisés dans le décompte des effectifs ?*

Les CEE sont des contrats qui sont régis par le Code de l'action sociale et des familles. Les CEE sont pris en compte dans l'effectif à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents en application de l'article L. 1111-2 2° du code du travail.

# Le décompte des effectifs

Les salariés mis à disposition au sein de l'association sont-ils comptabilisés dans le décompte des effectifs ?

- Article L.1111-2 du Code du travail donne deux conditions pour la prise en compte des salariés mis à disposition :



- être présent dans les locaux de la structure,
  - travailler dans la structure utilisatrice depuis au moins un an (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation)
- S'ils remplissent les deux conditions, les salariés mis à disposition doivent être décomptés dans les effectifs à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents et selon leur temps de travail.

# Le décompte des effectifs

Vous pouvez retrouver plus d'information dans les newsletters suivantes :

<https://www.snaecso.com/Actualites/Prise-en-compte-des-CAE-dans-le-calcul-des-effectifs-pour-les-elections-professionnelles>

[https://www.snaecso.com/Actualites/Entree-en-vigueur-de-l-accord-sur-le-dialogue-social-tous-concernes/\(language\)/fr-FR](https://www.snaecso.com/Actualites/Entree-en-vigueur-de-l-accord-sur-le-dialogue-social-tous-concernes/(language)/fr-FR)



# L'élection de la délégation du personnel au CSE

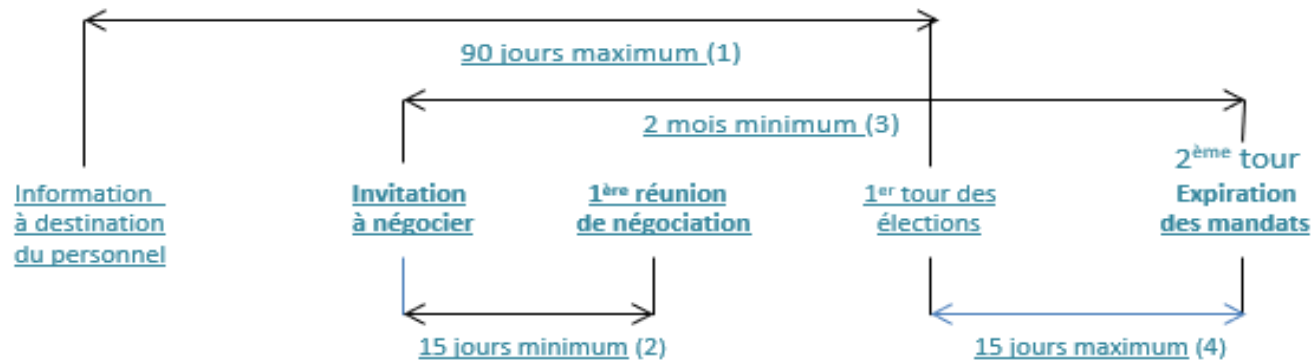


# Le calendrier des élections



# Le calendrier des élections professionnelles

## Calendrier des opérations électorales



- (1) Au plus tard 90 jours (ou 1 mois à compter d'une demande émanant d'un salarié ou d'un syndicat) avant le 1<sup>er</sup> tour du scrutin. Lorsque la mise en place des élections professionnelles est consécutive au franchissement de seuil (10, 18 ou 50 ETP) le délai entre l'affichage et le 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles est de 90 jours.
- (2) Invitation à négocier le protocole préélectoral : Entre la réception de l'invitation et la tenue de la réunion de négociation, doit être respecté un délai impératif de 15 jours.
- (3) En cas de renouvellement de l'institution, l'invitation à négocier le protocole préélectoral est effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice
- (4) En cas de renouvellement de l'institution, le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice



# Le déclenchement des élections

- **Mise en place du comité social et économique au plus tard le 31 décembre 2019**



**Les mandats arrivent à terme entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019**

Deux possibilités sont envisageables :

- Réduire les mandats d'une durée maximum d'un an par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur après consultation des représentants du personnel
- Mettre en place le CSE au plus tard au 31 décembre 2019

**Les mandats arrivent à terme après le 31 décembre 2019**

- Les mandats prennent automatiquement fin au 31 décembre 2019.
- Le CSE devra automatiquement être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019.

# Le déclenchement des élections

- En principe : mise en place à l'initiative de **l'employeur** : lorsque le seuil de 8 salariés ETP est atteint sur une moyenne de 12 mois consécutifs.
- **En l'absence d'initiative de l'employeur** : un salarié ou un syndicat peut demander la mise en place des élections.
- En cas de demande par un salarié ou un syndicat : **l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour organiser les élections.**

# Le déclenchement des élections

- **Spécificité conventionnelle** : **Obligation de réorganiser des élections professionnelles après un procès verbal aux dernières élections professionnelles** dès lors qu'un salarié ou une organisation syndicale en fait la demande et ce, même si un PV de carence a été établi dans les 6 mois qui précèdent la demande.

Exemple : *un procès-verbal de carence est établi en août 2019 faute de candidat aux élections professionnelles. En décembre 2019, une organisation syndicale demande l'organisation de nouvelles élections. L'employeur est tenu d'engager le processus électoral, même si un procès-verbal de carence a été établi il y a moins de six mois.*



# L'information du personnel

# Le déclenchement des élections

- Lorsque le seuil de 8 salariés ETP a été franchi sur une moyenne de 12 mois consécutifs, **l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.**
- Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour.
- Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion du document au salarié.



# La négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP)



# L'invitation des syndicats à négocier le PAP

- L'article L.2314-5 du code du travail impose à l'employeur d'inviter les différentes organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral.
- Certaines organisations syndicales doivent être convoquées par courrier tandis que d'autres peuvent être convoquées par tout moyen.

## ➤ *Quelles sont les organisations syndicales à inviter par courrier ?*

- Les syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise
- Les syndicats qui ont constitué une section syndicale au sein de la structure

Lorsque la structure ne possède pas de syndicat ou de section syndicale : elle doit tout de même inviter les organisations syndicales représentatives au niveau national qui sont la CGT, la CFDT, la CFTC, FO et la CFE-CGC.

L'adresse de ces organisations syndicales se trouve en principe sur leur site internet. La structure doit donc inviter l'organisation syndicale la plus proche de chez elle.

# L'invitation des syndicats à négocier le PAP



Un délai de 15 jours calendaires doit être respecté entre la première présentation du courrier à l'organisation syndicale et la négociation du PAP.

*Exemple : le courrier d'invitation part le lundi 20 mai 2019, l'organisation le reçoit le mardi 21 mai 2019, la négociation du PAP ne peut avoir lieu avant le jeudi 6 juin 2019.*

- Afin de pouvoir respecter ces différents délais, il est conseillé à l'employeur d'envoyer les courriers d'invitation en prévoyant un délai supplémentaire d'acheminement du courrier de deux jours ouvrables.

# L'invitation des syndicats à négocier le PAP

- *Quelles sont les organisations syndicales à inviter par tout moyen?*

Les syndicats sont non représentatifs s'ils :

- Sont légalement constitués depuis au moins 2 ans
  - Remplissent les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance
  - Ont un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise
- L'employeur peut par exemple convoquer les syndicats non représentatifs par voie d'affichage. Pour éviter toute contestation, l'employeur devra prendre soin d'assurer une bonne visibilité à cet affichage.

# La négociation du PAP

- **Obligation de négocier un protocole d'accord préélectoral** peu importe la taille de la structure : l'employeur doit inviter les organisations syndicales intéressées à négocier le protocole d'accord préélectoral même si aucun candidat ne s'est présenté.

## Le contenu principal du PAP

- Nombres de collèges électoraux et répartition des sièges à l'intérieur de chacun
- Calendrier des élections (1er tour, 2ème tour, date limite de dépôt des candidatures)
- Les modalités pratiques des élections (date et heure de scrutin, propagande, moyens matériels, constitution du bureau de vote...)
- Crédits d'heures des représentants du personnel
- Le nombre de représentants du personnel

# La négociation du PAP

## La Validité du protocole d'accord préélectoral :

- **Condition de la double majorité :**
  - Signature par la majorité des organisations syndicales représentatives présentes lors de la négociation ;
  - Signature par les organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50 % lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise
- **Absence d'organisation syndicale dans l'entreprise :** signature du PAP par la majorité des organisations présentes lors de la négociation.
- **Un accord unanime** est toutefois nécessaire pour modifier le nombre, la composition des collèges électoraux et l'organisation du vote en dehors du temps de travail.
  - **Si aucune organisation syndicale ne se déplace ?**
    - Mise en place de la procédure des élections professionnelles par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, la DUE reprend les règles électorales classiques.

# Les collèges électoraux

- **Les collèges électoraux :**

- **Premier collège** : non cadre
- **Deuxième collège** : cadre
- Dans les structures de 24 salariés ETP ou moins : **collège unique**
  
- Répartition du personnel dans les collèges en fonction de la nature des missions réalisées sur les postes de travail des salariés
  
- Répartition des sièges entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral



# Les conditions d'électorat et d'éligibilité

# Les conditions d'électorat et d'éligibilité

## Les conditions pour être électeur :

- ✓ Être âgé de 16 ans révolus,
- ✓ Avoir au minimum trois mois d'ancienneté,
- ✓ Ne pas avoir été déchu de ses droits civiques.

## Les conditions pour être éligible

- ✓ Être électeur et âgé de 18 ans révolus,
  - ✓ Avoir au minimum 12 mois d'ancienneté consécutifs,
  - ✓ Ne pas être l'employeur ni son conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant et descendant, frère, sœur et allié au même degré.
- ⇒ Les conditions d'électorat et d'éligibilité s'apprécient au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles.



# Les conditions d'électorat et d'éligibilité

- **Ne peuvent pas être électeurs et éligibles** : les salariés qui ont une délégation écrite de l'employeur qui peut les assimiler à ce dernier ou encore qui représentent l'employeur dans le cadre de l'animation des institutions représentatives du personnel.
- Les salariés à temps partiel multi-employeurs doivent informer leur employeur de la structure dans laquelle ils souhaitent être candidats
- Les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Ils restent électeurs s'ils remplissent la condition de 12 mois de travail effectif.
  - Ils doivent choisir l'endroit où ils souhaitent exercer leur droit de vote.



# L'établissement des listes électorales et des candidats

# L'établissement de la liste électorale

## La liste des électeurs

- Liste des membres du personnel ayant droit de vote.
- Elaboration de la liste par l'employeur.
- La liste doit être transmise 4 jours au moins avant la date du 1<sup>er</sup> tour, elle contient :
  - ✓ noms et prénoms de chaque électeur,
  - ✓ date de naissance, qui permet de vérifier la condition d'âge,
  - ✓ date d'embauche, qui permet de vérifier la condition d'ancienneté.
- La liste est établie pour les deux tours et ne peut être modifiée après le 1<sup>er</sup> tour.

# L'établissement des listes des candidats

## Les listes des candidatures

### Pour le 1er tour : Présentation par une organisation syndicale :

- Le 1er tour est réservé aux candidats présentés par une organisation syndicale
- Une candidature libre ne peut pas être présentée au 1er tour

### Pour le 2nd tour : Présentation libre

- le monopole syndical ne joue plus : un candidat non syndiqué peut donc se présenter
- Les candidatures présentées par une organisation syndicale au premier tour restent maintenues sans que l'organisation syndicale n'intervienne.

# L'établissement des listes des candidats

- Les élections professionnelles sont un scrutin de listes à **deux tours** avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne :
- Les salariés se présentent sur une liste par collège et par mandat

*Exemple : dans une entreprise de 80 salariés, 5 titulaires et 5 suppléants doivent être mis en place : 3 titulaires et suppléants pour le collège des non cadres et 2 titulaires et suppléants pour le collège des cadres.*

*Pour le collège de non cadres, pour les postes de titulaires et suppléants, chaque liste présentera trois candidats pour les postes en question.*

*Pour le collège des cadres, chaque liste présentera deux candidats pour les postes de titulaires et les postes de suppléants.*

- Un nombre de candidat par liste au plus égal au nombre de siège à pourvoir !



# Le déroulement des élections

# Le calendrier des élections professionnelles

- Les élections professionnelles sont un scrutin à deux tours.

## Les grandes étapes :

- Les listes des électeurs et des éligibles doivent être affichées au minimum **4 jours avant le 1<sup>er</sup> tour**
- Le 1<sup>er</sup> tour doit avoir lieu au maximum **90 jours après l'information de la mise en place des élections professionnelles**
- Le 2<sup>ème</sup> tour doit avoir lieu au plus tard le **15<sup>ème</sup> jour après le 1<sup>er</sup> tour**
- En cas de renouvellement de l'instance, **le 2<sup>ème</sup> tour doit coïncider avec la date de fin des mandats en cours dans l'entreprise.**

# Le premier tour

- **Présentation par une organisation syndicale :**
  - Le 1er tour est réservé aux candidats présentés par une organisation syndicale
  - Une candidature libre ne peut pas être présentée au 1<sup>er</sup> tour
- **Nécessité d'avoir un quorum** = le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits sur la liste électorale
  - *Exemple : la liste électorale contient 15 personnes, seules trois personnes se sont déplacées pour voter pour le candidat A au premier tour, le quorum n'étant pas atteint, le candidat A n'est pas élu. Un deuxième tour doit être organisé.*



# Le deuxième tour

- Un second tour de scrutin doit être organisé dans **un délai de 15 jours** à dater du 1er tour dans les 3 hypothèses suivantes :
  - **s'il y a eu carence de candidatures au 1er tour ;**
  - **si au 1er tour le quorum n'a pas été atteint ;**
  - **s'il reste des sièges vacants à l'issue du 1er tour. Le 2nd tour n'est alors organisé que pour pourvoir les sièges vacants.**
- La loi ne s'oppose pas à ce que le second tour intervienne dans **un délai plus court** si les parties en sont d'accord.
- Concernant les règles de scrutin du second tour, celles-ci sont identiques à celles du premier tour. Les candidatures sont libres et aucun quorum n'est exigé.

*Exemple : la liste électorale contient 15 personnes, seuls trois salariés se déplacent pour voter pour le candidat A. Ce dernier sera élu.*



# Le scrutin des élections

## Le matériel de vote :

- **Les bulletins de vote** sont fournis par l'employeur et indiquent la nature de l'élection (instance, premier ou second tour), le collège concerné, l'organisation syndicale (ou l'intitulé de la liste d'entente) et les noms des candidats ;
- **Les enveloppes** sont également fournies par l'employeur et doivent assurer le secret du vote ;
- **Une urne** par collège et par mandat (titulaire et suppléant) doit être mise à disposition ;
- L'employeur doit également fournir **les listes d'émargement**.

# Le scrutin

- Le scrutin doit être **secret** (mise en place d'isoloir ou petite pièce pour voter seul et assurer la confidentialité du vote)
- Le vote a lieu sur **le temps de travail des salariés**
- Le scrutin est différent selon les collèges et dans chaque collège pour le mandat de titulaire et de suppléant.
  - *Exemple* : Dans une entreprise où deux collèges ont été mis en place à savoir un collège cadre et un collège non cadre pour lesquels un titulaire et un suppléant doivent être élus, les salariés cadres voteront pour leur collège pour un titulaire d'un coté et un suppléant de l'autre et les non cadres également.
  - Il y a donc autant d'urnes qu'il y a de collèges et de mandats. Dans cet exemple, il y aurait 4 urnes : titulaire cadre, suppléant cadre, titulaire non cadre et suppléant non cadre.

# Le scrutin

- **Un bureau de vote** par collège composé de trois membres électeurs doit être désigné :
  - un président et deux assesseurs,
  - les deux salariés les plus âgés et le salarié le plus jeune.
- Le bureau de vote a pour missions principales de veiller au respect du scrutin : vote secret, les électeurs se présentent pour le bon collège, surveiller la mise des enveloppes dans les urnes correspondantes, signature de la liste d'émargement par les votants, clôturer le vote ...
- L'employeur peut être présent dans la salle de vote mais il doit conserver son obligation de neutralité.



# Le résultat des élections

# Résultat des élections

## Les bulletins blancs et nuls

- Ne sont pas pris en considération les bulletins blancs et les bulletins nuls :
  - Sont considérés comme **bulletins blancs** : une enveloppe vide, un bulletin blanc, le bulletin sur lequel tous les noms de la liste de candidats ont été rayés.
  - Sont considérés comme **bulletins nuls** les bulletins entachés d'irrégularité par exemple :
    - les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes différentes de celles qui ont été mises à la disposition des électeurs,
    - les bulletins ou enveloppes portant des signes intérieurs ou extérieurs de reconnaissance ou portant des mentions injurieuses pour les candidats,
    - les enveloppes contenant plusieurs bulletins différents.

# Résultat des élections

## L'établissement d'un procès-verbal (PV) des élections

- Le procès-verbal des élections indique le résultat complet des élections et mentionne, s'il y a lieu, les anomalies constatées et les incidents survenus au cours du vote.
- À l'issue des élections, **les membres du bureau** de vote doivent établir un procès-verbal (PV) pour chaque collège concerné (les résultats du 1<sup>er</sup> tour doivent y être indiqués, même si le quorum n'est pas atteint).
- Ce document doit être rempli en 2 exemplaires pour l'inspection du travail et en 1 exemplaire au CTEP dans un délai de 15 jours qui suit les élections.
- Il doit également être transmis aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et ayant participé à la négociation du PAP.
  - Vous pouvez retrouver ces documents cerfa sur le lien suivant : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/formulaires-cerfa>



# Résultat des élections

## La proclamation des résultats

- Lorsque les opérations électorales sont terminées, **le bureau de vote doit proclamer publiquement les résultats** : affichage en toutes lettres dans la salle de vote.
- Le président doit indiquer nominativement les élus avec le nombre de voix obtenues.

*L'employeur peut-il se substituer au président du bureau de vote pour la proclamation des résultats ?*

*Non. C'est au bureau de vote et à lui seul qu'il incombe de proclamer les résultats.*

- Une fois les résultats proclamés par le bureau de vote, le processus électoral prend fin.

# Résultat des élections

## *Que se passe-t-il en cas de carence ?*

- En cas de carence, **un procès verbal de carence** doit être rédigé et transmis à l'inspection du travail dans un délai de 15 jours suivant le 2<sup>ème</sup> tour.
- PV de carence valable pour 4 ans ;
- Pas d'obligation d'afficher les résultats de l'élection sauf si le PAP le prévoit mais conseillé pour la transparence de l'information ;
- Les éléments relatifs au vote doivent être conservés au minimum 15 jours suivant les élections professionnelles, ces 15 jours correspondent au délai de contestation devant **le tribunal d'instance**.
- Les bulletins blancs et nuls doivent également être conservés.



Vous pouvez retrouver notre fiche pratique « Elections professionnelles » dans la rubrique XI du Guide pratique de l'employeur ainsi que nos modèles de courriers relatifs aux élections sur notre site

[www.snaecso.com](http://www.snaecso.com)



N'hésitez pas à solliciter le SJRH pour toute interrogation à l'adresse suivante :  
[questionsjuridiquesrh@snaecso.com](mailto:questionsjuridiquesrh@snaecso.com)

Le SJRH est également joignable au  
**01 58 46 13 40** lors des permanences  
téléphoniques du lundi au vendredi de 9h30 à  
12h30 et de 14h00 à 17h00  
(sauf le mercredi matin)



Merci de votre attention