



Représentants du personnel : quelles sont les règles à respecter ?

Toutes les entreprises qui emploient au moins 11 salariés doivent organiser des élections tous les quatre ans pour la désignation de représentants du personnel. Depuis 2018, l'instance de représentation du personnel s'appelle le comité social et économique (CSE).

Remplir ses obligations en la matière est important : d'une part, l'employeur est passible de poursuites pour délit d'entrave et d'autre part, il risque d'être lourdement pénalisé dans certains cas (le licenciement d'un salarié inapte suppose par exemple que l'entreprise soit à jour de ses obligations : soit l'employeur devra faire le nécessaire dans

l'urgence avant le licenciement, soit il s'exposera à des dommages et intérêts).

Comment savoir si l'entreprise est concernée ?

Il faut calculer l'effectif de l'entreprise selon les règles prévues par les textes pour savoir si le seuil de 11 salariés est atteint. Doivent être inclus dans l'effectif les salariés cadres ou non-cadres, qu'ils soient engagés en CDI ou

en CDD (ces derniers sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise). Les salariés à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur horaire de travail. Le fait qu'un salarié soit en arrêt maladie n'a pas d'incidence, il doit être intégré dans l'effectif. Sont en revanche exclus du calcul de l'effectif : les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation, les salariés engagés dans le cadre d'un contrat-ini-

tiative-emploi, les salariés employés en CDD pour remplacer un salarié absent et bien entendu les dirigeants non-salariés. À titre d'exemple et par application des règles ci-dessus, l'entreprise qui emploie 5 salariés à temps plein, 4 salariés à temps partiel, 2 apprentis et un salarié en contrat de professionnalisation n'atteint pas le seuil d'effectif de 11 salariés. Si après avoir calculé l'effectif de l'entreprise en observant ces consignes, le nombre obtenu est au moins égal à 11 salariés sur une période d'au moins 12 mois consécutifs, il convient d'organiser des élections.

La première étape de la procédure : informer le personnel

L'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections des membres du comité économique et social. Il doit inviter les salariés candidats à se manifester en indiquant sur le document la date du premier tour de l'élection qui doit avoir lieu au plus tard 90 jours après l'information.

Le nombre de représentants à élire est d'un titulaire/un suppléant pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 24 salariés. Si l'effectif est compris entre 25 et 49 salariés, le nombre d'élus passe à 2 titulaires / 2 suppléants.

Que se passe-t-il si aucun salarié n'est candidat ?

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'absence de candidatures dans le délai de 30 jours suivant l'information n'a pas d'incidence sur la procédure qui doit continuer de se dérouler.

Seconde étape de la procédure : la négociation du protocole d'accord préélectoral

L'employeur doit inviter les organisations syndicales représentatives à négocier le protocole d'accord électoral (document récapitulatif des modalités d'organisation et de déroulement des élections ainsi que la répartition du personnel et des sièges entre collègues) et à établir les listes de leurs candidats. L'invitation doit être faite par courrier au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation (ce délai est

Organisations représentatives

Dans la branche de la charcuterie de détail, les organisations représentatives de salariés sont les suivantes :



FGTA-FO, 15 avenue Victor Hugo, 92170 Vanves ;



FNAF-CGT, 263 rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil ;



CFDT-FGA, 47 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19 ;



CFTC-CSFV, 34 quai de la Loire, 75019 Paris ;



UNSA FCS, 21 rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet cedex.

allongé à deux mois en cas de renouvellement du CSE). Si aucun syndicat ne répond à l'invitation, l'employeur fixe seul les modalités de cette élection et en informe l'ensemble du personnel. Il doit ensuite organiser les deux tours du scrutin.

Quel est le déroulement des élections CSE ?

Les organisations syndicales de salariés représentatives ont le monopole de présentation des candidatures au 1^{er} tour (article L 2314-29 du Code du travail). Un second tour, ouvert à toutes les candidatures éligibles, doit être organisé si le quorum n'a pas été atteint (nombre des salariés votants inférieur à la moitié des électeurs inscrits) ou si les sièges n'ont pas été pourvus au 1^{er} tour. Il intervient dans un délai de quinze jours à compter du 1^{er} tour.

Qui peut être élu ? Qui vote ?

Pour être électeur, il faut être salarié de l'entreprise depuis au moins trois mois, avoir 16 ans révolus, et jouir de ses droits civiques. Les salariés temporairement absents, quelle que soit la cause de cette absence, peuvent voter (ex : congés payés, arrêt maladie, congé maternité ou paternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique...). Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans accomplis, salariés dans l'entreprise depuis 1 an au moins et remplissant les conditions d'âge et de capacité électorale (ne sont pas éligibles par exception le conjoint et les membres de la famille proches de l'employeur).

Quelles sont les formalités à faire après les élections ?

Lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé faute de candidature, un procès-verbal dit « de carence » doit être établi par l'employeur.

Si au contraire des membres ont été élus, un procès-verbal d'élection est à remplir. Une copie doit être envoyée aux syndicats ayant présenté des listes ou ayant participé à la négociation du protocole.

Les formulaires correspondants sont accessibles sur le site www.service-public.fr. Quelle que soit l'issue du scrutin (élection ou pas) le procès-verbal doit être transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail et doit être déposé sur le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr.

La CNCT vous accompagne

Les adhérents à la CNCT peuvent être accompagnés gratuitement dans l'organisation des élections de leur CSE par le service juridique de la Confédération qui leur fournira notamment un modèle complet de protocole d'accord préélectoral ainsi que toutes les informations nécessaires.