Image not found or type unknown

ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL : MODE D'EMPLOI

publié le **12/02/2016**, vu **3021 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Vous êtes employeur et vous avez atteint le seuil de 11 salariés ? Vous devez organiser les élections des délégués du personnel. Plusieurs étapes sont indispensables dans ce processus obligatoire.

La première question que vous devez vous poser :

SUIS-JE OBLIGE DE METTRE EN PLACE DES DELEGUES DU PERSONNEL ?

Il est toujours possible de déroger à la loi dans un sens plus favorable, par voie d'accord collectif par exemple. Mais il est important de pouvoir déterminer à quel moment la mise en place de ces représentants devient obligatoire.

Pour ce faire, il faut prendre en considération :

- **Le nombre réel de salariés à comptabiliser :**

Tous les salariés d'une entreprise ne comptent pas de la même façon lorsqu'il est question de déterminer l'effectif : par exemple les salariés embauchés en CDD de remplacement ne sont pas comptabilisés. Certains contrats spéciaux ne sont pas non plus pris en compte (cas des CUI).

- **La durée de leur temps de travail :**

Il faut ensuite déterminer si les salariés concernés sont embauchés à temps plein ou à temps partiel. Dans la seconde hypothèse, ils ne doivent être comptabilisés qu'au prorata de leur temps de présence. Par exemple un salarié embauché 20h par semaine ne comptera que pour 20h/35h = 0.57, et non 1.

- **La durée d'atteinte de l'effectif :**

Il faut déterminer depuis combien de temps ce seuil est atteint : il n'est pas question de se précipiter dès le 11ème salarié embauché. L'obligation ne naît que lorsque l'effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

NB : si le seuil est atteint, en qualité d'employeur vous avez l'obligation d'organiser ces élections.

COMMENT DOIS-JE ORGANISER LES ELECTIONS ?

Etape 1 : Inviter les syndicats et informer les salariés

La première étape de la mise en place des élections consiste à informer le personnel et à inviter les organisations syndicales représentatives.

L’information des salariés de la tenue prochaine d’élections de représentants du personnel fait courir le délai de 90 jours pour organiser le premier tour du scrutin.

Cette information doit s’accompagner d’une invitation des organisations syndicales représentatives (OSR) à négocier un protocole d’accord préélectoral.

En l’absence d’OSR dans l’entreprise, il convient d’inviter les syndicats affiliés à une OSR au niveau national et interprofessionnel.

Etape 2 : Négocier le protocole préélectoral

La deuxième étape dans la mise en place des élections des délégués du personnel est la préparation de la réunion qui se tiendra entre la Direction et les OSR.

Lors de cette réunion, plusieurs questions devront être évoquées, et à défaut de présence des OSR, l’employeur établira un protocole unilatéral reprenant les éléments suivants :

- base de l’effectif des salariés, des salariés électeurs et des salariés éligibles, et affichages
- nombre de siège à attribuer (titulaire et suppléant) et le nombre et nature des collèges électoraux
- les modalités concrètes du premier tour (lieu, heures, isoloir, bulletins de vote, membres du bureau de vote…)
- date du second tour éventuel
- dates limites de dépôt des candidatures pour les premier et second tours

Vous pourrez aussi envisager le cas des salariés absents (pour maladie par exemple), l’organisation du vote par correspondance…

Etape 3 : Mettre en œuvre les modalités décidées et organiser le 1er tour

Au premier tour des élections, seuls les syndicats sont à même de déposer une liste de salariés. Il s’agira donc uniquement de salariés syndiqués. Si aucun syndicat ne présente de liste, il conviendra de rédiger un PV de carence à l’issue du premier scrutin, et d’organiser un second tour, en vue duquel tous les salariés pourront se présenter.

Les modalités matérielles du premier tour auront été prévues dans le protocole électoral.

Etape 4 : Organiser éventuellement un second tour

Il se peut qu’aucun des candidats présentés ne soit élu au premier tour, ou bien il se peut également que les syndicats n’aient présenté aucun candidat.

Dans les deux cas, il faut organiser un second tour, et dresser un PV de carence à l’issue du premier tour. Tous les salariés devront être informés de cette organisation. Et les salariés éligibles de l’entreprise seront invités à présenter leur candidature, avant la date limite de dépôt.

Etape 5 : Elire, Etablir un PV et le transmettre aux organismes compétents

Les élections donnent lieu à l’établissement d’un PV qui recense les diligences de l’employeur dans l’organisation des élections, même si elles n’ont pas abouti à une mise en place effective de représentants du personnel.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

<u>NB :</u> lorsque le seuil de 11 salariés est atteint, la seule obligation consiste à organiser les élections, non pas à élire des délégués du personnel. Il est tout à fait possible qu'aucun candidat ne se présente, et donc qu'aucun représentant ne soit élu. Dans ce cas un PV de carence est dressé et l'employeur sera considéré comme ayant rempli son obligation pour les quatre années suivantes.

PV d'élections ou PV de carence, il doit être adressé dans les 15 jours des résultats à la DIRECCTE, et au prestataire du ministère du travail chargé de mesurer l'audience des syndicats.

Les salariés doivent aussi en être avisés, par tout moyen permettant de fixer une date certaine de l'information.

*

* *

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus de précisions, vous pouvez prendre attache avec votre conseil habituel ou me contacter par mail.
Je pourrais procéder à une analyse de la situation de votre société et vous assister tout au long de l'organisation de ces élections, notamment par la rédaction des modèles d'actes.

.

Maître Nathalie FOUQUE
16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE
Tél. : 04.91.04.17.08 – Fax : 04.91.54.79.64
nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés