

Actualisé le 21 JANVIER 2019

**Fiche Pratique
Droit Social**

Elections professionnelles
(convention collective EPNL/SEP)

La mise en place du Comité Social et Economique

Un site est en ligne pour l'organisation des élections professionnelles : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

Les **accords d'entreprise dérogatoires** aux élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT **sont caducs**. La nouvelle instance nécessite la rédaction de nouveaux accords.

1. L'obligation d'organiser les élections professionnelles :

Le **Comité social et économique** doit être institué dès lors qu'il y a **11 ETP pendant douze mois consécutifs**.

En l'absence d'instance représentative du personnel, l'employeur organise les élections **à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale** dans le mois suivant la réception de cette demande.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, les élections professionnelles sont annoncées. **En revanche, l'employeur n'est soumis à l'obligation d'inviter les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord qu'à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information.**

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si **un collège électoral n'est plus représenté** ou si le **nombre des membres titulaires est réduit de moitié** ou plus (sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des élus).

2. Le calcul des effectifs

Sont pris en compte dans l'effectif :	Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :
Les CDI à temps complet même si le contrat est suspendu (arrêt maladie, congé maternité...) = 1 unité	Les CDD de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu
Les enseignants à temps complet = 1 unité	Les contrats de professionnalisation
Les salariés en Contrats Uniques d'Insertion (CUI-CAE/PEC) = 1 unité	Les contrats d'apprentissage
Les enseignants à temps incomplet au prorata de leur temps de travail	Les salariés mis à disposition et les salariés d'entreprises sous-traitantes <u>en remplacement</u> d'un salarié absent
Les CDD pour un autre motif que le remplacement au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (CDD de remplacement non comptabilisés)	Les salariés mis à disposition et les salariés d'entreprises sous-traitantes <u>présents depuis moins d'1 an</u>
Les salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail (double prorata si CDD : ex. (9 mois / 12 mois) x (20h / 35h) = 0,43 unité)	Les AESH présents <u>depuis moins d'1 an</u>
Les salariés mis à disposition et les salariés d'entreprises sous-traitantes présents depuis au moins 1 an pour un autre motif que le remplacement = 1 unité ou au prorata	Les auto-entrepreneurs
Les intérimaires pour un autre motif que le remplacement au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents	
Les AESH présents depuis au moins 1 an = 1 unité ou au prorata	

3. Le nombre d'élus

Les collèges

1er collège :	2nd collège :	3ème collège:
Ouvriers et employés	Techniciens, agents de maîtrise et enseignants, chefs de service, cadres Dans les entreprises de plus de 500 salariés : les chefs de service et cadres administratifs ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège.	S'il y a au moins 25 chefs de service, cadres administratifs et techniques assimilés

Il y a un **collège unique** dans les établissements n'élisant qu'1 membre titulaire et 1 membre suppléant.

Les sièges

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE	Membres du Comité social et économique	
	Titulaire	Suppléant
11 à 24 salariés	1	1
25 à 49 salariés	2	2
50 à 74 salariés	4	4
75 à 99 salariés	5	5
100 à 124 salariés	6	6
125 à 149 salariés	7	7
150 à 174 salariés	8	8
175 à 199 salariés	9	9
200 à 249 salariés	10	10
250 à 399 salariés	11	11

Le suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire (à moins d'être exceptionnellement invité).

4. Les salariés concernés

Electorat et candidats

Salariés :	ELECTEUR ?	ELIGIBLES ?
Chefs d'établissement	NON (délégation d'autorité permettant de les assimiler à l'employeur)	NON, ni son conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré
Salariés à employeurs multiples (temps partiel dans plusieurs entreprises)	OUI	OUI chez un seul employeur
Enseignants	OUI	OUI dans un seul établissement
Salariés mis à disposition AESH	OUI, s'ils ont 12 mois continus de présence et choisissent de voter dans l'établissement	NON
CUI-CAE	OUI	OUI
CDD, même remplaçant un salarié absent	OUI	OUI
Intérimaires	NON	NON
Salariés dont le contrat est suspendu	OUI	OUI
contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation	OUI	OUI

5. Le Protocole d'Accord Préélectoral

Le PAP doit être signé par la **majorité des organisations syndicales ayant participé** à sa négociation, parmi lesquelles doivent apparaître les organisations **représentatives dans l'entreprise lors des dernières élections**.

Les organisations syndicales qui se sont présentées aux réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral sont considérées comme ayant participé à cette négociation, même si elles s'en sont ensuite retirées. Elles sont comptabilisées pour le calcul de la double majorité.

Si aucun candidat ne s'est présenté, un **procès-verbal de carence** doit être établi par l'employeur.

6. Le calendrier prévisionnel

Les élections doivent être organisées **105 jours avant la fin de mandats des élus** (soit 3 mois et demi avant).

EVENEMENT	DATES J = jour du 1er tour des élections
Calcul des effectifs : - demander aux entreprises prestataires la liste des salariés mis à disposition - calculer l'équivalent en ETP, <i>estimation à la date du 1^{er} tour</i>	<i>En amont.</i> MODELE 1
Information générale des salariés (affichage et mails) avec date certaine	J-90 au plus tôt MODELE 2
Invitation de toutes les organisations syndicales par courrier et par affichage à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes .	J-60 (deux mois avant l'expiration des mandats en cours) et minimum 15 jours avant la réunion de négociation du PAP MODELE 3
Réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral (une seconde réunion peut être prévue si nécessaire)	Minimum 15 jours après l'invitation par courrier aux syndicats MODELE 4
<u>Affichage</u> du protocole d'accord préélectoral	<i>Si aucun syndicat ne s'est présenté, affichage des modalités d'organisation du scrutin prévues par l'employeur</i>
Afficher les <u>listes électorales</u>	MODELE 5
Date limite de dépôt des listes de candidats par les OS	
Afficher les <u>listes de candidats</u>	MODELE 6
Désigner les membres des bureaux de vote pour chaque collège	
Installer les urnes, isoloirs, imprimer les <u>bulletins</u> et enveloppes, les <u>listes d'émargement</u>	MODELES 7 ET 8
Le 1^{er} tour des élections professionnelles <i>Rédaction des <u>procès-verbaux</u></i>	J 15 jours au plus tôt avant l'expiration des mandats en cours (4 ans)
<u>Afficher les résultats</u> du 1 ^{er} tour	
<i>Eventuellement, appel à candidature</i> pour le 2 nd tour	
Date limite de dépôt des listes de candidats	
<u>Afficher les listes de candidats</u> (liste OS + candidatures libres)	
Désigner les membres des bureaux de vote pour chaque collège	
Installer les urnes, isoloirs, imprimer les <u>bulletins</u> et enveloppes, les <u>listes d'émargement</u>	
Eventuel 2nd tour des élections professionnelles <i>Rédaction des <u>procès-verbaux</u></i>	J + 15
<u>Afficher les résultats définitifs</u> des élections	
Envoi des procès-verbaux en 1 exemplaire au centre de traitement des élections professionnelles, 2 à l'Inspecteur du travail, 1 copie à chaque OS ayant présenté une liste ou participé à la négociation du PAP.	<i>Dans les 15 jours suivant le vote</i>

*En cas de constat de carence partielle (certains sièges ne sont pas pourvus), la mention en est faite dans le procès-verbal des élections.

En revanche, en cas de carence totale (pas d'élu ni au premier non au second tour), il faut établir un **procès-verbal de carence**.

Le procès-verbal de carence prouve que l'employeur s'est acquitté de son obligation d'organiser les élections (un telle absence de constat est constitutive de délit d'entrave).