



SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DU NOTARIAT

Votre soutien fait notre force

ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans et rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Un délégué du personnel peut également être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Les délégués du personnel bénéficient d'une protection générale contre toute rupture ou modification de leur contrat de travail à l'initiative de l'employeur, et particulièrement en cas de licenciement.

A quel moment doit-on procéder aux élections des délégués du personnel ?

Dès que l'effectif de l'office est supérieur à 11 salariés, y compris les notaires salariés, pendant 12 mois consécutifs sur les trois dernières années. Les salariés sont décomptés en équivalent temps plein.

Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail.

Dans certaines conditions, le vote peut avoir lieu par voie électronique.

Par dérogation à la règle mentionnée ci-dessus, l'entreprise qui franchit pour la première fois le seuil de 11 salariés (pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes) le délai de 45 jours mentionné ci-dessus est porté à 90 jours.

Ainsi, dans ce cas, le premier tour se tient dans les 90 jours suivant le jour de la diffusion.

Il faut savoir que si le nombre de délégués titulaires est réduit de moitié au moins des élections doivent être organisées à l'initiative de l'employeur sauf si cet événement intervient moins de six mois avant le terme du mandat.

Même chose si un collège électoral n'est plus représenté, mise en place d'élections partielles..

Provoquer la tenue des élections

Dans ces conditions, l'employeur est tenu d'organiser les élections.

L'absence d'initiative ou le refus injustifié de l'employeur l'exposent à des poursuites pénales

Si il n'y a jamais eu de délégués du personnel, un salarié de l'entreprise ou une organisation syndicale peuvent à tout moment saisir l'employeur pour demander la tenue des élections.

Le premier salarié qui saisit l'employeur de cette demande bénéficie d'une protection contre le licenciement, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale.

L'employeur a un mois suivant la date de réception de la demande (LRAR) pour engager la procédure électorale.

A noter que pour les offices de plus de 50 salariés, l'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

L'employeur doit organiser les élections une fois tous les 4 ans.

Constitution du corps électoral

Le corps électoral est constitué par l'ensemble du personnel correspondant aux critères d'âge et d'ancienneté : être âgés de 16 ans au moins et avoir 3 mois d'ancienneté

Le corps électoral est réparti en collège :

- employés et ouvriers dit collège UN,
- techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres dit collège DEUX

Nombres des délégués du personnel à élire

C'est l'effectif de l'entreprise qui détermine le nombre de délégués du personnel à élire.

- de 11 à 25 salariés = 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 74 salariés = 2 titulaires et 2 collègues ;
- de 75 à 99 salariés = 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés = 4 titulaires et 4 suppléants ;

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snectn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième

- de 125 à 174 salariés = 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés = 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés = 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés = 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés = 9 titulaires et 9 suppléants.

Il y a un collège électoral unique :

+ lorsqu'un seul siège est à pourvoir

+ ou si le protocole d'accord préélectoral, signé par la totalité des organisations syndicales représentatives, le prévoit.

Pour l'anecdote, l'employeur peut décider pour les offices de plus de 50 salariés, et moins de 300 salariés que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), après consultation.

En cas de franchissement pour la première fois du seuil de 50 salariés, par dérogation, le délai pour tenir le premier tour peut être porté de 45 à 90 jours suivant le jour de la diffusion.

Qui peut se présenter ?

Peuvent se présenter les électeurs âgés de 18 ans au moins ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception de la parentèle ou assimilée de l'employeur

Organisation des élections

Dès réception de la demande, l'employeur doit engager la procédure électorale dans le mois qui suit le jour de la diffusion de l'organisation des élections.

Renouvellement des délégués du personnel - L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections.

Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour, le premier tour doit se tenir, au plus tard, le 45e jour suivant le jour de la diffusion.

L'employeur doit également informer de l'organisation des élections les organisations syndicales représentatives par tout moyen et les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral, à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel.

Dans le cas du renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.

Si au moins une organisation syndicale s'est manifestée, l'employeur négocie avec elle le protocole d'accord préélectoral.

Négociation du protocole d'accord préélectoral

La négociation porte notamment sur les points suivants :

- nombre et composition des collèges électoraux en g »n »ral dans le notariat un collège unique.
- répartition du personnel dans ces collèges ;
- répartition des sièges à pourvoir entre ces collèges ;
- définition des modalités pratiques de l'élection (date et heure de scrutin, propagande, moyens matériels, date limite de dépôt des candidatures, constitution du bureau de vote...).

Il s'agit d'un scrutin de liste avec attribution des sièges à la proportionnelle, susceptible de comporter 2 tours d'élection.

Il y a un collège électoral unique lorsqu'un seul siège est à pourvoir ou si le protocole d'accord préélectoral, signé par la totalité des organisations syndicales représentatives, le prévoit.

Candidatures

Les listes de candidats sont distinctes pour les délégués titulaires et les délégués suppléants dans chacun des collèges. Elles peuvent être incomplètes, mais ne peuvent comporter plus de noms que de sièges à pourvoir.

Elections

À la date de l'annonce du premier tour de scrutin, donnée par voie d'affichage et/ou fixée par le protocole d'accord préélectoral, un bureau de vote est obligatoirement désigné, constitué, par les deux électeurs les plus âgés et l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin. Le bureau de vote assure la surveillance du

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snectn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième

bon déroulement du scrutin. Il consigne les résultats ainsi que toute observation qu'il juge utile dans un procès-verbal.

Le premier tour : Obligatoirement organisé, le premier tour est réservé aux listes établies par les organisations syndicales qui ont été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral

Le bureau de vote peut constater l'une des trois situations suivantes :

- l'absence de liste présentée par une organisation syndicale habilitée : il prend acte de la carence de candidature dans un procès-verbal. Un second tour est obligatoirement organisé ;

- le quorum n'est pas atteint. Un second tour est organisé.; (moitié des inscrits)

- le quorum a été atteint. Il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges. Un second tour n'est organisé que si tous les sièges n'ont pas été pourvus, les listes présentées au premier tour étant incomplètes.

Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés (hormis les bulletins blancs et nuls) est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits.

Le second tour. Ouvert à toutes les candidatures présentées ou non par une organisation syndicale, le second tour est organisé dans les 15 jours suivant le premier tour.

Une candidature unique est considérée comme une liste. Plusieurs candidatures uniques non syndiquées peuvent constituer une liste commune. Cependant, l'électeur ne peut regrouper dans une même enveloppe des listes distinctes de candidats : son vote serait nul.

L'élection a lieu pendant le temps de travail.

Dépouillement

Le dépouillement se fait en commençant par les sièges de titulaires. Ils sont attribués au premier comme au second tour sur la base du scrutin proportionnel à la plus forte moyenne.

Les candidats sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste, sauf si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste qui l'a présenté.

En cas de carence de candidatures aux deux tours, l'employeur doit, dans les 15 jours, transmettre à l'inspecteur du travail le procès-verbal de carence établi par le bureau de vote et l'afficher dans l'entreprise.

Si des candidats ont été élus, le procès-verbal des élections sera transmis par l'employeur en 2 exemplaires à l'inspection du travail, dans les 15 jours suivant l'élection.

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

En cas de contestation, seul le tribunal d'instance est compétent et doit être saisi :

- dans les 3 jours suivant la publication des listes électorales pour les litiges concernant l'électorat ;

- dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats pour les litiges portant sur la régularité des opérations électorales.

Les élections terminées tout commence pour les élus....

Leur rôle et leurs missions.

Elus dans des établissements de 11 salariés, et moins de 50 salariés, et plus, délégation unique, les délégués du personnel exercent les attributions que le Code du travail leur confie spécifiquement, et dans certains cas, assument les missions normalement dévolues au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner le délégué du personnel, comme délégué syndical. pour la durée de son mandat.

Comme tout représentant du personnel, le délégué du personnel doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de son mandat et bénéficie d'une protection particulière contre les mesures de licenciement.

Les missions des délégués du personnel ?

Mission de représentation du personnel

Représente le personnel auprès de l'employeur et lui fait part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).

Les salariés peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.

En cas d'absence du titulaire (maladie...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures.

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snectn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième

En l'absence de comité d'entreprise, ils sont consultés sur les licenciements économiques, la durée du temps de travail (chomage partiel, heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation des congés payés.

Les délégués du personnel peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise.

Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et l'accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

Les délégués du personnel assument les missions des autres institutions représentatives du personnel ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical. Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues ci-dessus cessent d'être réunies. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale (RSS). Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur informe les délégués du personnel, une fois par an, des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés

L'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Dans ce cas, le délégué du personnel élu est amené à assurer les fonctions de membre du comité d'entreprise. Son crédit d'heures est porté de 15 à 20 heures.

L'employeur ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place (défaut de candidat par exemple), les délégués du personnel exercent l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité d'entreprise : ils doivent donc être consultés à l'occasion de toute décision touchant à l'organisation de l'entreprise (modification de l'outillage, restructuration...) et à la gestion du personnel

(formation professionnelle, licenciement, rémunération, durée du travail...).

Les délégués du personnel participent par ailleurs à la gestion des oeuvres sociales.

De la même façon, les délégués du personnel se voient attribuer les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

L'employeur est tenu de fournir aux délégués du personnel un formulaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur, ainsi saisi, procède (ou fait procéder) sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

Les moyens des délégués du personnel ?

Pour exercer leurs missions, la loi a reconnu aux délégués du personnel différents moyens :

- des réunions avec l'employeur. Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.
- les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine ;

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snectn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième

- un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés, de 10 heures par mois dans les autres, pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.
- Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit ;
- un local et un panneau d'affichage sont mis à la disposition des délégués dans l'établissement ;
- un exemplaire à jour de la convention collective leur est fourni par l'employeur ;
- l'accès à certains documents obligatoires, tels le registre du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulant la durée du travail, en cas d'intérim les contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires...

Les délégués du personnel disposent d'une liberté de déplacement dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ; en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Les délégués du personnel n'ont pas à solliciter d'autorisation avant de quitter leur poste de travail. Toutefois, un délai de prévenance peut être institué dans la mesure où il reste limité et fait l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur et les délégués.

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snctn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième

Annexes

Vous trouverez les cerfa à utiliser sur le site du ministère du Travail, avec la notice explicative.

Aide pour remplir un PV sur le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr, avec saisie en ligne du procès-verbal. Dans TOUS les cas, imprimer le procès-verbal, le compléter, le faire signer par les membres du bureau de vote, et le transmettre par voie postale au CTEP, TSA 79104, 76934 Rouen Cedex

Code du travail

Livre III institutions représentatives du personnel, Titre Ier délégués du personnel, articles L.2311 à L.2316-1 ;

Rappel du calcul de l'effectif

Comment les salariés sont-ils pris en compte dans l'effectif ?

Les salariés peuvent être pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, en fonction de leur temps de présence ou encore en fonction de leur temps de travail.

Salariés pris en compte intégralement

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ;
- les travailleurs à domicile.

Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Salariés pris en compte au prorata de leur temps de travail

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Pour les salariés en CDD à temps partiel, il convient d'appliquer la règle de la prise en compte en fonction du temps de présence au cours des 12 mois précédents ET celle de prise en compte au prorata du temps de travail.

Quels sont les salariés non pris en compte dans le calcul des effectifs ?

Certains salariés ne sont pas comptabilisés dans le calcul des effectifs, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Sont visés par cette disposition les titulaires :

- d'un contrat d'apprentissage ;
- d'un contrat de professionnalisation (l'exclusion de l'effectif des salariés en contrat de professionnalisation est prévue jusqu'au terme du contrat de professionnalisation s'il est à durée déterminée ou jusqu'au terme de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée) ;
- d'un contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) pendant la durée d'attribution de l'aide financière (« aide à l'insertion professionnelle ») mentionnée à l'article L. 5134-72 du code du travail ;
- d'un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pendant la durée d'attribution de l'aide financière (« aide à l'insertion professionnelle ») mentionnée à l'article L. 5134-30 du code du travail ;
- d'un contrat d'accès à l'emploi (CAE) pendant la durée d'attribution de l'aide financière (« aide à l'insertion professionnelle ») mentionnée à l'article L. 5522-17 du code du travail..

Les dispositions applicables à la procédure de conclusion des CUI (dans leur déclinaison CUI-CIE, CUI-CAE ou CAE) ont été modifiées par la loi du 26 octobre 2012 citée en référence. Afin de permettre la dématérialisation de la prescription de ces contrats aidés, ces textes ont, notamment, supprimé la convention tripartite (employeur, salarié et selon le cas, État ou Conseil général), remplacée par une procédure administrative d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle associée à ces contrats. Ces textes sont entrés en vigueur le 1er novembre 2012 et s'appliquent aux CUI prescrits à compter de cette date ; les CUI prescrits avant cette date continuent d'être régis par les dispositions en vigueur lors de leur conclusion (pour ces contrats, l'exclusion de l'effectif des salariés s'applique pendant la durée de la convention).

Document joint

Modèle de protocole d'accord préélectoral

Cerfa

Procès verbal de carence -cerfa 15248-02

Procès verbal des élections des titulaires – cerfa 10113-05

Procès verbal des élections des suppléants - cerfa 10113-05

SNCTN

c/o CFE-CGC Chimie - 33, Avenue de la République - 75011 PARIS – Tél. 01.55.30.13.18

Contact mail : snectn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr

Siège social à la Maison de la CFE-CGC 59-63 rue du Rocher Paris 8ième