

## OBLIGATION DE MISE EN PLACE

---

### CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

#### POUR LES ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les dispositions relatives aux délégués du personnel sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

- aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés ci-dessus et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'État, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

*Article L. 2311-1 du Code du travail*

#### *Exemple jurisprudentiel*

Une commune exploite en régie directe un golf, qui est considéré comme un service public industriel et commercial, dont le personnel relève du droit privé. Cette commune, en qualité d'employeur de salariés de droit privé, est donc tenue de respecter les dispositions du Code du travail relatives aux élections des délégués du personnel.

*Cass. Soc. 19 septembre 2007 – n° 06-60.203 – Bull. civ. V, n°150*

Dans le même sens, une délégation du personnel peut être mise en place dans un établissement thermal exploité par une régie municipale et dépourvue de personnalité morale propre.

*Cass. Soc. 28 avril 2006 – n° 04-40.895*

#### POUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Les dispositions relatives au comité d'entreprise sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

- aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains des établissements mentionnés ci-dessus et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'État, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements.

*Article L. 2321-1 du Code du travail*

## **POUR LA DÉSIGNATION DE REPRÉSENTANTS OU DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

Pour la désignation de représentants syndicaux au sein de l'entreprise, sont concernés les employeurs de droit privé ainsi que leurs salariés.

Les mêmes dispositions du Code du travail sont applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

*Article L. 2111-1 du Code du travail*

## **POUR LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

Les dispositions du Code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables :

- aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.
- aux établissements de santé, sociaux et médicaux sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires dans la fonction publique hospitalière.

*Article L. 4111-1 du Code du travail*

Par contre, ne sont pas soumises à ces règles liées à la sécurité et à la santé au travail :

- les mines et carrières, ainsi que leurs dépendances ;
- les entreprises de transport dont le personnel est régi par un statut.

*Article L. 4111-4 du Code du travail*

## EN FONCTION DE L'EFFECTIF

### OBLIGATION SUBORDONNÉE À UN SEUIL D'EFFECTIF

L'entreprise est contrainte par la loi de mettre en place des institutions représentatives du personnel, dès lors qu'elle atteint un seuil d'effectifs déterminé par le Code du travail.

L'effectif représente le nombre de salariés qu'elle emploie.

Les entreprises qui n'ont pas atteint ce seuil d'effectifs ne sont pas obligées de mettre en place des institutions représentatives du personnel ou syndicales.

### Dispositions conventionnelles plus favorables

La convention collective peut toutefois prévoir un seuil inférieur. Le Code du travail le précise notamment pour l'élection des délégués du personnel : « Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par convention ou accord collectif de travail. »

*Article L. 2312-4 du Code du travail*

Des conventions ou accords collectifs de travail peuvent comporter des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

*Article L. 2141-10 du Code du travail*

Les dispositions légales relatives à la mise en place d'un CHSCT ne font pas non plus obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

*Article L. 4611-7 du Code du travail*

Un accord collectif peut également augmenter le nombre de représentants du personnel ; la validité d'un tel accord est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

*Articles L. 2314-1 et L. 2314-3-1 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### Intervention des syndicats

Une organisation syndicale représentative au niveau national peut également demander l'organisation d'élections professionnelles pour le comité d'entreprise, ou la mise en place d'une section syndicale, en deçà du seuil de 50 salariés.

*Article L. 2142-1 du Code du travail*

## Intervention de l'administration

La Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) peut aussi contraindre les entreprises qui n'ont pas atteint l'effectif requis, à mettre en place certaines institutions représentatives du personnel :

- délégués du personnel.

*L. 2312-5 du Code du travail*

- CHSCT.

*Articles L. 4611-4 et L. 4611-5 du Code du travail*

## ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

Les seuils d'effectifs s'appliquent dans les entreprises, mais aussi dans leurs succursales ou instances délocalisées.

Pour le comité d'entreprise, le Code du travail parle d'établissements distincts. Il n'est pas nécessaire que chaque établissement ait atteint le seuil de 50 salariés : dès lors que le comité d'entreprise existe au niveau de l'entreprise, chaque établissement distinct doit être doté d'un comité d'établissement, dont les pouvoirs sont, en principe, restreints à l'établissement. Le comité qui se réunit au niveau du siège de l'entreprise et qui est consulté sur les décisions patronales qui intéressent l'ensemble des salariés de l'entreprise devient le comité central d'entreprise.

*Article L. 2327-1 du Code du travail*

Pour les délégués du personnel, il existe une disposition légale particulière dont l'objectif est de déjouer les manœuvres patronales accomplies pour échapper à l'obligation de mettre en place des représentants du personnel. Cette mesure fait intervenir la DIRECCTE :

*« Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site justifient.*

*Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.*

*A défaut d'accord, l'autorité administrative fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges. »*

*Article L. 2312-5 du Code du travail*

Dans les autres hypothèses d'entreprises à sites multiples, la jurisprudence exige également pour la mise en place des délégués du personnel que les établissements « distincts » aient atteint le seuil d'effectif de 11 salariés.

*Articles L. 2312-5 et R. 2314-31 du Code du travail*

Quant au CHSCT, le Code du travail impose sa mise en place dans tout « établissement » de 50 salariés et plus. Sont donc ici désignés les entreprises de 50 salariés et plus ainsi que tous leurs établissements, succursales, dépendances où travaillent au moins 50 salariés.

*Article L. 4611-1 du Code du travail*

*Pour les délégués syndicaux : « La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de 50 salariés ou plus a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. »*

*Article L. 2143-3 du Code du travail*

Et, un syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central et des délégués d'établissement dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

*Article L. 2143-5 du Code du travail*

## **GROUPEMENT D'ENTREPRISES OU D'ÉTABLISSEMENTS**

### **Pour l'élection du comité d'entreprise**

Lorsque plusieurs entreprises de moins de 50 salariés se regroupent pour mettre en place un comité d'entreprise commun, on parle d'unité économique et sociale (UES).

L'UES regroupe, par convention ou décision de justice, des entreprises juridiquement distinctes considérées, pour la mise en place du comité d'entreprise, comme un tout du fait de :

- l'existence d'une unité de direction ;
- la complémentarité de leurs activités ;
- l'identité de statut social des salariés et leur permutabilité entre les sociétés concernées.

L'existence d'une UES est reconnue par voie d'accord ou par le juge compétent en matière d'élections professionnelles : le juge d'instance. Lorsque tel est le cas, un comité d'entreprise commun à l'ensemble des entreprises constitutives de l'UES doit être mis en place.

*Article L. 2322-4 du Code du travail*

Lorsque plusieurs entreprises relèvent d'un même groupe, au sens économique et juridique du terme, composé d'une société dominante et de ses filiales, un comité spécifique est mis en place. La délégation du personnel est nécessairement constituée d'élus des comités d'entreprise ou d'établissements. Ce comité de groupe est destinataire des informations économiques et financières concernant le groupe. Son existence n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'organiser l'élection d'un comité d'entreprise propre.

*Article L. 2331-1 du Code du travail*

Un comité d'entreprise européen (ou une procédure spécifique d'information et de consultation des travailleurs) est mis en place dans les grandes entreprises employant 1 000 salariés et plus dans les États membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne ainsi que dans les autres États membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne et qui comporte au moins un établissement employant 150 salariés et plus dans au moins deux de ces États.

*Articles L. 2341-1 et suivants du Code du travail*

### **Pour la mise en place d'un CHSCT commun**

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

*Article L. 4611-6 du Code du travail*

## CONDITION D'EFFECTIF POUR CHAQUE INSTITUTION

Chaque institution représentative relève d'un seuil d'effectif distinct :

- au moins 11 salariés : organisation d'élections des délégués du personnel.

*Article L. 2312-1 du Code du travail*

- 50 salariés et plus : organisation des élections du comité d'entreprise.

*Article L. 2322-1 du Code du travail*

- 50 salariés et plus : mise en place du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT).

*Article 4611-1 du Code du travail*

- 50 salariés et plus : possibilité pour un syndicat non représentatif au niveau national, de constituer une section syndicale et de désigner un représentant de cette section dans l'entreprise ou l'établissement de plus de 50 salariés.

*Article L. 2142-1-1 du Code du travail créé par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

- 50 salariés et plus : possibilité pour un syndicat représentatif au niveau national de désigner un délégué syndical au sein de l'entreprise.

*Article L. 2143-3 du Code du travail*

☞ *En deçà de 50 salariés, le même syndicat représentatif peut demander à un délégué du personnel de remplir le rôle du délégué syndical.*

- entre 50 et 199 salariés : possibilité d'élire une délégation unique (confusion des délégués du personnel et du comité d'entreprise).

*Article L. 2326-1 du Code du travail*

- plus de 1000 salariés, avec un établissement de plus de 150 salariés travaillant dans au moins deux États membres de l'Espace Économique Européen : mise en place d'un comité de groupe européen.

*Article L. 2341-1 et suivants du Code du travail*

## CALCUL DE L'EFFECTIF

### UNIFORMISATION DU CALCUL DES SEUILS D'EFFECTIFS

Par ordonnance, le gouvernement a achevé la simplification du Code du travail engagée en 2003, et en particulier la réglementation relative aux seuils d'effectifs.

Depuis 2008, les dispositions légales relatives aux seuils d'effectifs sont regroupées au tout début du Code du travail.

Elles uniformisent le calcul des seuils d'effectifs pour toutes les matières de la législation du travail où il est nécessaire : mise en place des représentants du personnel, licenciement économique, emploi de travailleurs handicapés, groupement d'employeur etc...

Les principes érigés dans les précédentes ordonnances depuis 2003 sont intégralement repris : règle du prorata temporis, prise en compte de l'ensemble des travailleurs mis à disposition dans l'entreprise sauf ceux qui assurent le remplacement d'autres salariés, exclusion des jeunes de moins de 26 ans.

*Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 - JO du 13 mars*

### SALARIÉS PRIS EN COMPTE DANS L'EFFECTIF

Pour la mise en œuvre de toutes les dispositions du Code du travail, y compris celles relatives aux représentants du personnel, les effectifs de l'entreprise sont calculés comme suit :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins 1 an, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ;
- toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, 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 ;
- toutefois, les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, par un groupement d'employeur ou une association intermédiaire, ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions légales relatives à la Formation Professionnelle Continue et à la Tarification des Accidents du travail et Maladies professionnelles, qui se réfèrent à une condition d'effectif ;
- 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.

*Article L. 1111-2 du Code du travail, modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*

*Article R. 1111-1 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars*

*Article L. 2312-8 du Code du travail (pour les délégués du personnel)*

*Article L. 2322-6 du Code du travail (pour le comité d'entreprise)*

*Article L. 2141-11 du Code du travail (pour les représentants syndicaux)*

### Exemples jurisprudentiels

*Selon la jurisprudence, dès lors que les travailleurs mis à disposition dans l'entreprise, sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, ils peuvent être décomptés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, pour la mise en place des institutions représentatives du personnel. Peu importe l'inexistence d'un contrat de travail entre les travailleurs mis à disposition et l'entreprise utilisatrice. Peu importants également l'absence de subordination et le fait qu'un employeur extérieur à l'entreprise leur verse une rémunération, fût-il de droit public. Ce qui compte, c'est la participation des travailleurs mis à disposition au fonctionnement de l'entreprise.*

*Cass. Soc. 28 février 2007 – Bull. civ. V n° 34*

*Voir aussi Décision du Conseil Constitutionnel n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006*

Ainsi doivent être comptabilisés, pour la mise en place d'institutions représentatives dans un théâtre géré par une association plusieurs fonctionnaires municipaux chargés de façon permanente de la billetterie et de l'entretien.

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> avril 2008 – n° 07-60.283*

Par contre, n'entrent pas dans le calcul de l'effectif de l'entreprise les salariés d'une société sous-traitante non intégrés à la communauté de travailleurs, ne participant pas au fonctionnement de l'entreprise et qui exécutent une prestation de marché déterminée, cédée par l'entreprise à cette société sous-traitante.

*Cass. Soc. 12 juillet 2006 – n° 05-60.384*

Les salariés d'un transporteur exécutant un contrat de transport conclu avec un commissionnaire, qui agit en qualité d'intermédiaire pour un donneur d'ordre, ne sont pas mis à disposition du commissionnaire et n'entrent pas dans le décompte de l'effectif de celui-ci.

*Cass. Soc. 15 février 2006 – n° 05-60.088*

Les salariés mis à disposition d'une entreprise depuis plus de 12 mois doivent être pris en compte pour déterminer l'effectif d'une entreprise tenue de procéder à l'élection de délégués du personnel, peu important que tout ou partie d'entre eux aient choisi d'être électeur dans l'entreprise qui les emploie.

*Cass. Soc. 19 janvier 2011 – n° 10-60.296*

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat initiative-emploi (CIE), pendant la durée de la convention conclue avec l'État ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation pendant la période de professionnalisation.

*Article L. 1111-3 du Code du travail*

### Exception

Les dispositions du Code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail, y compris celles liées au CHSCT, sont applicables à toutes les personnes mises à disposition de l'entreprise concernée. En effet, « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ».

*Article L. 4612-1 du Code du travail*

*Article L. 1251-21 et suivants du Code du travail*

Aussi, les salariés d'entreprises de travail temporaire qui ne sont pas occupés dans celle-ci, mais mis à disposition d'entreprises utilisatrices, sont exclus de l'effectif de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie, pour la mise en place d'un CHSCT et pour la détermination du nombre de représentants du personnel à ce comité.

*Cass. Soc. 26 septembre 2002 – Bull. civ. V, n° 301*

### **PRINCIPE : 12 MOIS SUR LES 3 ANNÉES PRÉCÉDENTES**

En principe, l'effectif nécessaire pour la mise en place des institutions représentatives du personnel doit être atteint pendant au moins 12 mois, consécutifs ou non sur une même période de 3 ans.

Il n'y a pas lieu d'organiser des élections complémentaires, en cas d'augmentation des effectifs.

*Cass. Soc. 5 juin 1975, Bull. civ. V, n° 310*

La réduction des effectifs ne met pas fin aux institutions représentatives du personnel.

*Cass. Soc. 3 février 1998, Bull. civ. V, n° 60*

Le calcul des effectifs se fait mois après mois, et non en opérant une moyenne pour chacune des 3 années concernées.

*Cass. Soc. 17 décembre 1984, Bull. civ. V, n° 503*

Le nombre de représentants à élire est fonction de l'effectif atteint à la date du premier tour du scrutin.

*Cass. Soc. 21 juillet 1984 – Bull. civ. V, n° 409*

### **Délégués du personnel**

Pour l'élection des délégués du personnel, le Code du travail énonce : « La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de onze salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. »

*Article L. 2312-2 du Code du travail*

Dans le même sens, « A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'article L. 2312-2 sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel. »

*Article L. 2312-3 du Code du travail*

### **Comité d'entreprise**

« La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif de 50 salariés et plus est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes ».

*Article L. 2322-2 du Code du travail*

*Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant 50 salariés ou plus est reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.*

*Article L. 2322-4 du Code du travail*

Les règles de détermination de l'effectif – 12 mois sur les 3 années précédentes – s'appliquent seulement lors de la mise en place du comité d'entreprise, et non lors de son renouvellement.

*Cass. Soc. 26 septembre 1990, RJS 1990, n° 871*

### **Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale**

Pour la mise en place d'une section syndicale dans l'entreprise, les syndicats dits représentatifs ne sont soumis à aucun seuil d'effectif. Peu importe que l'entreprise ait atteint le seuil d'effectifs d'au moins 50 salariés, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Ils sont soumis à d'autres conditions préalables :

- de représentativité : celle-ci s'apprécie dans l'entreprise, ou par l'affiliation du syndicat à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- relatives au respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- de constitution antérieure à deux ans ;
- relatives au champ professionnel et géographique, qui doit couvrir l'entreprise concernée.

*Article L. 2142-1 du Code du travail*

Par contre, le seuil de 50 salariés est important pour la mise en place des représentants de la section syndicale et pour la désignation des délégués syndicaux.

Ainsi, chaque syndicat qui constitue, conformément aux dispositions légales précédentes, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

*Article L. 2142-1-1 du Code du travail*

Et, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

*Article L. 2143-3 du Code du travail*

Des conventions ou accords collectifs de travail peuvent comporter des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution.

*Article L. 2141-10 du Code du travail*

☞ *Le seuil d'effectif au-delà duquel un représentant de la section syndicale ou un délégué syndical peut être désigné dans l'entreprise n'a aucune incidence sur la liberté syndicale des salariés : « Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs » liés à l'activité syndicale (discrimination syndicale).*

*Article L. 2141-1 du Code du travail*

Dans le même sens, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical.

*Article L. 2141-4 du Code du travail*

### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

La mise en place d'un CHSCT n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

*Article L. 4611-1 du Code du travail*

En cas de constat de carence de CHSCT dans les entreprises de 50 salariés et plus, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

*Articles L. 4611-2 et L. 4611-3 du Code du travail*

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de 50 salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision peut être contestée devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Article L. 4611-4 du Code du travail*

Dans les entreprises de la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, employant au moins 50 salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4643-2 du Code du travail.

*Article L. 4611-5 du Code du travail*



## À LA DEMANDE D'UN SALARIÉ OU D'UN SYNDICAT

### À LA DEMANDE D'UN SALARIÉ

Un salarié peut de sa propre prérogative demander que soient organisées des élections de représentants du personnel : délégués du personnel, comité d'entreprise. Il peut aussi être désigné par un syndicat pour être délégué syndical ou demander la mise en place d'une section syndicale au sein de l'entreprise.

Le salarié qui demande l'organisation d'élections professionnelles bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 6 mois, à compter de la demande dans le même sens faite par un syndicat. Le Code du travail fait courir cette durée de 6 mois « à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale, ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

*Article L. 2411-6 du Code du travail (délégués du personnel)*

*Article L. 2411-9 du Code du travail (comité d'entreprise)*

La protection contre le licenciement correspond à l'obligation pour l'employeur de solliciter une autorisation administrative de licencier au préalable.

### *Exemples jurisprudentiels*

Dans une hypothèse où la demande d'élections par un syndicat relayant celle du salarié a été formulée à une période où l'employeur n'était pas encore contraint de mettre en place des délégués du personnel, il a été décidé que la protection du salarié contre le licenciement était opérante, dès lors que le délai de mise en place de l'institution fixé dans la demande du syndicat était raisonnable. En l'espèce, la demande émanant du syndicat datait du 20 octobre, l'employeur avait jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante pour organiser les élections, et le licenciement du salarié qui le premier avait demandé les élections était intervenu le 8 décembre.

*Cass. Soc. 25 janvier 2006 – n° 03-42.098*

Cette protection contre le licenciement est valable, quand bien même le salarié demandeur d'élections aurait commis par la suite une fraude aux élections en se portant également candidat à ces élections.

*Cass. Soc. 15 février 2006 – n° 05-45.166*

## SUR PROPOSITION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

Une organisation syndicale représentative au niveau national peut également demander l'organisation d'élections professionnelles, ou la mise en place d'une section syndicale, en deçà du seuil de 50 salariés.

*Article L. 2142-1 du Code du travail*

Seuls les syndicats représentatifs au plan national interprofessionnel peuvent solliciter l'organisation d'élections professionnelles. Toutefois, les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pourront présenter des candidats à ces élections, même s'ils ne sont pas représentatifs au niveau national.

*Cass. Soc. 16 septembre 2008 – n° 07-13.440*



## SUPPRESSION OU CARENCE DES INSTITUTIONS

### DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

#### Carence de délégation du personnel

Lorsque la délégation du personnel n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur.

L'employeur affiche le procès verbal dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

*Article L. 2314-5 du Code du travail*

L'obligation d'affichage est assouplie en 2014, par ordonnance « portant simplification et adaptation du droit du travail » : L'employeur peut ainsi porter à la connaissance des salariés « par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information » le procès verbal dans l'entreprise ; la transmission du procès-verbal de carence à l'inspecteur du travail peut également être effectuée « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission ».

*Articles L. 2314-5 et L. 2324-8 du Code du travail*

#### Baisse des effectifs

À l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois.

Mais le renouvellement de l'institution peut intervenir dès que les conditions d'effectifs sont à nouveau remplies, la période de 3 ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

*Article L. 2312-3 du Code du travail*

Et la baisse des effectifs d'une entreprise, en raison notamment du transfert d'une partie du personnel à une autre société, ne met pas fin à elle seule à la délégation du personnel. C'est à la date prévue des élections que seront appréciées les conditions de renouvellement de l'institution.

*Cass. Soc. 3 février 1998 – Bull. civ. V, n° 60*

#### Conséquence d'une absorption sur la délégation du personnel en place

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct, ou si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement intéressé se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée soit par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés soit, à défaut, par accord entre l'employeur et les délégués du personnel intéressés.

*Article L. 2314-28 du Code du travail*

### Perte du mandat de délégué

Les délégués du personnel sont en principe élus pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

*Article L. 2314-26 du Code du travail*

Par ailleurs, tout délégué du personnel peut 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.

*Article L. 2314-29 du Code du travail*

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées ci-dessus ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle qui a présenté ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

*Article L. 2314-30 du Code du travail*

### Suppression d'un établissement distinct

La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative de la DIRECCTE, emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu à la majorité des syndicats signataires ou représentatifs dans l'entreprise, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

*Article L. 2314-31 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 22 août*

## COMITÉ D'ENTREPRISE

### Carence du comité d'entreprise

Même si les élections ont été demandées par un salarié et/ou une organisation syndicale, ou lorsque l'employeur y est contraint parce que l'effectif requis est atteint, il est possible que les élections n'aient finalement pas lieu, faute de candidats notamment.

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail communique une copie du procès-verbal de carence aux organisations syndicales de salariés du département intéressé.

*Article L. 2324-8 du Code du travail*

### **Suppression du comité d'entreprise**

La suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

À défaut d'accord, l'autorité administrative peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de 50 salariés.

*Article L. 2322-7 du Code du travail*

La décision de suppression d'un comité d'entreprise, est prise par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre cette décision vaut décision de rejet.

*Article R. 2322-2 du Code du travail*

### **Conséquence d'une absorption sur le comité d'entreprise en place**

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur prévue à l'article L. 1224-1 du Code du travail, le comité central de l'entreprise absorbée demeure en fonction si l'entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil, le comité d'entreprise désigne parmi ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité central de l'entreprise absorbante.

Si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, ces établissements sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie.

La représentation est assurée dans ces conditions pendant un délai d'un an au plus et peut entraîner le dépassement du nombre maximal de représentants au comité central d'entreprise.

*Article L. 2327-11 du Code du travail*

### **Suppression d'établissements distincts**

Dans le cadre du comité d'entreprise, la perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.

L'autorité administrative compétente pour accorder ou supprimer la qualité d'établissement distinct est la DIRECCTE du siège de l'entreprise.

*Articles L. 2322-5 et R. 2322-1 du Code du travail*

## **DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

### **Suppression du mandat de délégué syndical en cas de baisse des effectifs**

En cas de réduction importante et durable des effectifs, le mandat de délégué syndical peut prendre fin, sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à défaut d'accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

*Article L. 2143-11 du Code du travail*

Le délégué syndical dont le mandat prend fin sur décision de la DIRECCTE bénéficie d'une protection contre le licenciement.

**Exemple jurisprudentiel**

*La mise à pied et le licenciement du salarié dont le mandat de délégué syndical a pris fin sur décision de la DDTEFP sont soumis à information de l'inspection du travail, pendant 12 mois à compter de la date d'expiration du mandat, lorsque les fonctions syndicales ont été exercées pendant au moins 1 an.*

*Cass. Soc. 25 janvier 2006 – n° 04-41.240*

**CHSCT**

La perte d'un autre mandat de représentant du personnel n'entraîne pas la cessation des fonctions de membre élu du CHSCT.

*Cass. Soc. 7 février 1990 – Bull. civ. V, n° 53*

La suspension du contrat de travail du représentant du personnel élu au CHSCT n'implique pas non plus la cessation de ses fonctions représentatives.

*Cass. Soc. 8 juillet 1998 – Bull. civ. V, n° 376*

## FORMULAIRES ET RÉCAPITULATIFS

## PROCÈS-VERBAL DE CARENCE – MODÈLE TYPE

Identification de la société :

Raison sociale :

SIRET / SIREN :

**La carence est constatée pour :**

			1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	Autre
DP <input type="checkbox"/>	Titulaires <input type="checkbox"/>	Suppléants <input type="checkbox"/>	Collège <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CE <input type="checkbox"/>	Titulaires <input type="checkbox"/>	Suppléants <input type="checkbox"/>	Collège <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DU <input type="checkbox"/>	Titulaires <input type="checkbox"/>	Suppléants <input type="checkbox"/>	Collège <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Les salariés ont été informés le....., par voie d'affichage, que les élections seraient organisées le .....

Le....., conformément aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4, les organisations syndicales intéressées ont été invitées par courrier ou par voie d'affichage à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats.

Aucune liste de candidats n'a été présentée au premier tour qui s'est déroulé le..... et il a été procédé à l'organisation du second tour le .....

Il est constaté qu'au jour du second tour, aucune candidature n'a été présentée.

En conséquence, est dressé le présent procès verbal de carence, conformément à l'article L. 2314-5 du Code du travail (pour les DP ou la DU) et à l'article L. 2324-8 (pour les membres du CE).

A.....

Le .....

Signature du chef d'établissement

**Attention : A retourner signé à l'administration à l'issue du second tour**

Les imprimés des procès verbaux des élections ont été modifiés à la suite de la loi n° 2008-798 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Comme l'indique la notice explicative accompagnant ces nouveaux imprimés, les résultats du premier tour doivent être renseignés, même en l'absence de quorum. C'est l'objet de la première page du procès verbal.

L'obligation de rédiger le présent document est limitée au cas où la carence a été constatée à la fois au premier et au second tour et où aucun siège n'a pu être attribué.

## TABLEAU DES DIFFÉRENTES INSTITUTIONS POUVANT ÊTRE MISES EN PLACE DANS L'ENTREPRISE

<b>Délégués du personnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mis en place par élections dans les entreprises de plus de 11 salariés</li> <li>■ Portent les réclamations individuelles des salariés devant l'employeur lors de réunions mensuelles</li> <li>■ Droit d'alerte spécifique en cas de danger pour la santé physique ou mentale d'un salarié = référé prud'homal</li> <li>■ Consultations légales en matière d'accident du travail, de congés payés, d'heures supplémentaires</li> <li>■ Moyens d'action : réunions mensuelles et circulation dans l'entreprise dans le cadre des heures de délégation</li> <li>■ Exercent les missions du CE et du CHSCT en cas de carence dans les entreprises de + 50 salariés, peut être désigné comme délégué syndical dans celles de - 50</li> </ul>
<b>Comité d'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mis en place par élection dans les entreprises de + de 50 salariés</li> <li>■ Composition : Président, secrétaire, autres membres regroupés en commission, soit élus soit représentants syndicaux</li> <li>■ Information et/ou consultation préalable hors réunions mensuelles ou bimensuelles</li> <li>■ Rôle « économique » : prise en compte des intérêts collectifs des salariés dans toute décision patronale relative à : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestion économique et financière de l'entreprise</li> <li>▪ Organisation du travail et conditions de travail</li> <li>▪ Formation professionnelle</li> <li>▪ Techniques de production</li> </ul> </li> <li>■ Monopole dans la gestion des activités sociales et culturelles</li> <li>■ Moyens spécifiques : subvention double du chef d'entreprise, recours à des experts, formation économique, droit d'alerte de l'inspection du travail</li> </ul>
<b>CHSCT Comité d'Hygiène de sécurité et des conditions de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mis en place par désignation les représentants élus, dans les entreprises de + de 50 salariés (ou - sur impulsion de l'inspection du travail en fonction de l'activité ou du site)</li> <li>■ Composition : présidence du chef d'entreprise, délégation du personnel désignée par le CE et les DP + invitation de personnes qualifiées aux réunions trimestrielles (inspection du travail), représentant syndical</li> <li>■ Missions : contribuer à la protection de la santé et à la santé des salariés, améliorer les conditions de travail, en particuliers par des consultations légalement obligatoires</li> <li>■ Moyens spécifiques : rapports d'analyse sur les risques professionnels, les conditions de travail, les ATMP* ; enquêtes et inspections ; actions de sensibilisation ; mise à disposition du document unique ; recours aux experts</li> </ul>
<b>Délégués syndicaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mis en place par désignation par un syndicat représentatif dans l'entreprise (contestation sous 15 jours auprès du Tribunal d'instance à réception de la LRAR**) dans les entreprises de + de 50</li> <li>■ Missions : revendiquer l'amélioration des règles et des droits salariés applicables dans l'entreprise ; interlocuteur privilégié en matière de négociation collective ; consultation sur le travail de nuit et le travail en équipe</li> <li>■ Moyens : cotisations, réunions, tracts, affichage de communications syndicales</li> </ul>

\* ATMP : Accidents du Travail et Maladies Professionnelles

\*\* LRAR : Lettre Recommandée avec demande d'Accusé de Réception

**TABLEAU DES DIFFÉRENTS CADRES DE MISE EN PLACE**

Cadre de mise en place	Conditions
<p align="center"><b>Entreprise</b></p>	<p><b>En fonction de l'effectif apprécié distinctement pour chaque institution :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ +11 salariés pour les DP</li> <li>■ +50 salariés pour le CE</li> <li>■ +50 pour le CHSCT</li> <li>■ +50 pour les représentants syndicaux</li> </ul>
<p><b>Établissement distinct</b> = groupe de salariés exerçant sous une même autorité, en un lieu indépendant, une activité caractérisée ; de façon générale, nécessite une communauté de travail, une direction unique et l'identité des intérêts et des revendications des salariés</p>	<p><b>En fonction de l'effectif de l'établissement et de la mission de chaque institution :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>DP</b> : sont recherchées la proximité des salariés représentés et la présence d'une hiérarchie ayant des pouvoirs suffisants pour pouvoir informer valablement les DP et recevoir les réclamations individuelles des salariés</li> <li>■ <b>CE</b> : pour la mise en place de comités d'établissement, l'autonomie de gestion de l'établissement est le critère qui prime, en raison des attributions économiques de l'institution</li> <li>■ <b>DS</b> : sont recherchées la proximité des salariés représentés et la présence d'une hiérarchie ayant des pouvoirs suffisants pour pouvoir informer les DS et recevoir leurs revendications</li> <li>■ <b>CHSCT</b> : il doit y avoir les mêmes normes de sécurité et d'hygiène, réglementaires ou conventionnelles, propres à un secteur d'activité déterminé</li> </ul>
<p><b>Unité économique et sociale</b> = groupement d'entreprises juridiquement distinctes voué à la mise en place d'une représentation collective des salariés.</p>	<p><b>En fonction de l'effectif mais critères communs à toutes les institutions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une identité ou une complémentarité des activités de chaque entreprise ;</li> <li>■ une concentration des pouvoirs de direction. Le centre de décision commun doit se trouver dans l'UES ;</li> <li>■ une communauté de travailleurs, résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires.</li> </ul>
<p><b>Site</b> : chantiers du bâtiment et travaux publics, manifestations culturelles ou sportives où plusieurs artisans ou PME sont amenées à travailler ensemble</p>	<p><b>Que pour les délégués du personnel :</b> pour les entreprises de moins de 11 salariés exerçant son activité sur un site employant plus de 50 salariés en particuliers pour une mission HSCT</p>
<p><b>Groupe</b> : ensemble de sociétés juridiquement distinctes composé d'une société dominante et de ses filiales</p>	<p>Pour la mise en place d'un comité de groupe, destinataire des informations économiques et financières concernant le groupe. Son existence n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'organiser l'élection de CE.</p>
<p align="center"><b>Entreprise à dimension européenne</b></p>	<p><b>Pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen</b> dans les grandes entreprises employant plus de 1 000 salariés dans l'Union européenne, avec un établissement- d'au moins 150 salariés implantées dans un des États membres.</p>

TABLEAU COMPARATIF DES MOYENS DES DIFFÉRENTES INSTITUTIONS

Moyens	Délégués du personnel (DP)	Comité d'entreprise (CE)	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
<b>Crédit d'heures de délégation</b>	Membres élus titulaires : crédit de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de 10 heures par mois dans les autres	Membres élus titulaires : crédit de 20 heures par mois	Nombre d'heures allant de 2 à 20 heures par mois en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise
<b>Moyens matériels et humains</b>	Local aménagé	Local aménagé et matériel nécessaire à l'exercice des fonctions (meubles, photocopieur, téléphone...) comprenant au moins une armoire fermant à clé. Possibilité d'embaucher son propre personnel pour les besoins de son fonctionnement administratif et de ses activités sociales et culturelles	Moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par ses enquêtes et inspections tels que matériel dactylographique, de reproduction et de diffusion des procès-verbaux
<b>Moyens financiers</b>		Versement par l'employeur d'une subvention de fonctionnement (0,2 % de la masse salariale brute de l'année en cours)	

**TABLEAU COMPARATIF DES DURÉES DE MANDATS DES DIFFÉRENTS REPRÉSENTANTS**

Mandat	Par élection ou désignation	Durée	Cessation du mandat
<p><b>Délégués du personnel (DP)</b></p> <p><b>Délégation unique du personnel (DUP)</b></p> <p><b>Comité d'entreprise (CE)</b></p> <p><b>Comité d'établissement</b></p>	Élection par le personnel.	4 ans sauf accord collectif prévoyant une périodicité comprise entre 2 et 4 ans	<p>Arrivée du terme du mandat ou cessation anticipée pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- démission des fonctions de membre élu;</li> <li>- refus d'un élu suppléant de remplacer un titulaire ;</li> <li>- rupture du contrat de travail ;</li> <li>- condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité ;</li> <li>- organisation des élections au sein d'une unité économique et sociale ou mise en place d'une DUP;</li> <li>- perte de la qualité d'établissement distinct;</li> <li>- suppression de l'institution à la suite d'une réduction de l'effectif;</li> <li>- premières élections simultanées des DP et du CE;</li> <li>- diminution des effectifs</li> </ul>
<b>Comité central d'entreprise (CCE)</b>	Désignation par chaque comité d'établissement et par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise d'un délégué au CCE	Durée du mandat des membres élus aux comités d'établissement	La cessation du mandat de membre au comité d'établissement entraîne la cessation du mandat de l'intéressé au sein du CCE
<b>Comité de groupe</b>	Désignation par chaque organisation syndicale représentative parmi les élus des CE ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe	De 2 à 4 ans en principe fonction de la date des élections (avant ou après le 3 août 2005) ou de l'existence d'un accord collectif peut prévoir une périodicité comprise entre 2 et 4 ans	Arrivée du terme du mandat ou cessation anticipée pour les mêmes motifs que les DP, DUP, CE ou comité d'établissement

<b>Représentant syndical (RS) au CE, au comité d'établissement, ou au CCE</b>  <b>Délégué syndical (DS)</b>	Désignation par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise	Durée indéterminée	Le mandat prend fin pour les motifs suivants : - révocation en cours du mandat du membre du comité proposée par l'organisation syndicale qui l'a présenté; - démission du RS de son mandat ; - résiliation du contrat de travail ; - départ du salarié de l'établissement distinct où il a été désigné ; - disparition de l'institution où le DS a été désigné; - diminution du nombre de DS suite à une réduction d'effectifs ; - perte de l'autonomie juridique de l'entreprise ou de l'établissement
<b>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</b>	Désignation des membres parmi l'ensemble du personnel par un collège constitué des membres élus du CE ou d'établissement et	Durée d'ordre public de 2 ans	Arrivée du terme du mandat ou cessation anticipée pour les mêmes motifs que les DP, DUP, CE ou comité d'établissement
<b>Délégation au conseil d'administration ou conseil de surveillance</b>	Élue par les membres du CE ayant voix délibérative	Durée du mandat au CE	Arrivée du terme du mandat ou cessation anticipée pour les mêmes motifs que les DP, DUP, CE ou comité d'établissement

### POSSIBILITÉS DE CUMUL DES MANDATS

Mandat	Délégué du personnel	Membre du comité d'entreprise	Délégué syndical	Représentant syndical auprès du comité d'entreprise
Délégué du personnel	-	Oui	Oui	Oui
Membre du comité d'entreprise	Oui	-	Oui	Non
Délégué syndical	Oui	Oui	-	Oui
Représentant syndical auprès du comité d'entreprise	Oui	Non	Oui	-
Représentant au CHSCT	Oui	Oui	Oui	Oui