

Dois-je organiser des élections ?

	Quelles entreprises	Seuil
Délégué du personnel	<ul style="list-style-type: none">- Les employeurs de droit privé- Les établissements publics à caractère industriel et commercial- Les établissements publics administratifs quand ils emploient des personnels dans les conditions du droit privé <p>Quelle que soit la nationalité de l'entreprise dès lors qu'elle est implantée sur le territoire français</p>	A partir de 11 salariés pendant 12 mois sur une période de 3 ans
Comité d'entreprise		A partir de 50 salariés pendant 12 mois sur une période de 3 ans
Délégation unique du personnel		Entre 50 et 200 salariés

Calcul des effectifs

Contrat en cours d'exécution

En principe, tous les contrats de travail en cours sont pris en considération, tant qu'ils n'ont pas été définitivement résiliés.

Contrat suspendu

Il y a lieu d'inclure dans l'effectif le salarié momentanément absent dont le contrat de travail est simplement suspendu. Son remplaçant éventuel, provisoirement recruté, n'est pas à comptabiliser.

Salarié dispensé d'activité

N'entrent pas dans le calcul des effectifs « les personnes en dispense d'activité n'exécutant plus aucun travail dans l'entreprise qui ne leur versait plus de salaires ».

Au contraire, entrent dans le calcul des effectifs les salariés dispensés d'activité jusqu'à l'âge de leur retraite, bénéficiant d'un versement continu de leur salaire, même diminué ou le salariés absents mais bénéficiant d'une garantie de ressources calculée sur leur rémunération financée par l'entreprise.

Salarié en période d'essai et préavis

Il n'y a pas lieu d'exclure de l'effectif le salarié en période d'essai. Même solution, pour le salarié en période de préavis, travaillé ou non, ou licencié régulièrement.

SALARIES PRIS EN COMPTE INTEGRALEMENT

Est pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise :

- le salarié en **contrat à durée indéterminée** à temps plein
- le **travailleur à domicile**
- le **travailleur handicapé**

Chaque salarié est compté pour une unité, quelle que soit la date de son entrée dans l'entreprise

SALARIES PRIS EN COMPTE AU PRORATA DE LEUR TEMPS DE PRESENCE

Types de contrats

Est pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de son temps de présence dans celle-ci au cours de douze mois précédents, sauf embauche pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu :

- le **salarié temporaire** ;
- le **salarié mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure à condition** présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaille depuis au moins un an.

Par salariés mis à disposition, il convient d'entendre, les salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires mis à disposition d'une entreprise dite utilisatrice. Ces salariés ne doivent pas être confondus avec les travailleurs temporaires et les contrats intermittents.

Période de décompte

Par « douze mois précédents », il faut comprendre la période d'un an qui précède le mois pour lequel on veut calculer l'effectif.

Ainsi, pour calculer les effectifs de l'entreprise en décembre 2009, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés mis à disposition et les intérimaires sont pris en compte s'ils ont été occupés pendant un certain temps au cours de la période allant du 1^{er} décembre 2008 au 30 novembre 2009.

Peu importe que ces CDD, intérimaires ou autres soient ou non encore présents dans l'entreprise au jour de l'élection : même s'ils l'ont quittée entre-temps, ils sont à comptabiliser dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'année qui précède :

Exemples pour l'élection de DP :

Une entreprise emploie à temps complet 9 salariés en contrat à durée indéterminée et a recours, au cours des douze mois précédents, aux services de 4 salariés en contrat à durée déterminée (dont un pendant 8 mois et 3 pendant 6 mois) et aux services de 2 intérimaires pendant trois mois chacun.

Les titulaires de contrats à durée limitée comptent dans l'effectif de l'entreprise pour :

$$8 + (3 \times 6) + (2 \times 3) = 32 / 12 \text{ mois} = 2,66 \text{ unités.}$$

En ajoutant ce chiffre de 2,66 aux 9 salariés en contrat à durée indéterminée, on s'aperçoit que le seuil de 11 salariés est dépassé. L'entreprise doit mettre en place des délégués du personnel.

SALARIES PRIS EN COMPTE AU PRORATA DE LEUR DUREE DE TRAVAIL

Salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel, quelle que soit la nature de son contrat de travail, est pris en compte dans l'effectif en divisant la somme totale des horaires inscrits dans son contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail.

La durée du travail à prendre en considération est celle figurant au contrat de travail de l'intéressé, déduction faite des heures complémentaires éventuellement prévues.

Cas particuliers

Salarié en CDD à temps partiel

Pour le salarié en contrat à durée déterminée à temps partiel, on applique 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.

Exemple :

Une entreprise a eu à son service 2 salariés en contrat à durée déterminée à temps partiel, dont l'un pendant 4 mois, à raison de 24 heures par semaine et l'autre pendant 2 mois, à raison de 20 heures par semaine (à supposer que l'on applique dans cette entreprise la durée légale de travail).

Ces salariés comptent dans l'effectif pour :

$$(4/12 \times 24/35) + (2/12 \times 20/35) = 0,31 \text{ unité}$$

VRP multicarte

Le VRP multicartes est assimilé à un travailleur à temps partiel. Mais il n'est pas salarié à temps partiel du seul fait qu'il a plusieurs cartes. Ainsi, un VRP sans contrat écrit est pris en compte intégralement dans les effectifs.

Salarié ne travaillant que quelques heures

Le salarié n'effectuant que quelques heures de travail par semaine ou par mois est pris en compte dans les effectifs comme un salarié à temps partiel

Personnel du comité d'entreprise

Lorsque le comité d'entreprise fait appel à du personnel :

- soit ce personnel est détaché par l'entreprise, auquel cas les salariés en question sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise ;
- soit le comité engage son propre personnel et ce dernier, sans lien de droit avec l'entreprise, est évidemment exclu des effectifs.

Salarié à employeurs multiples

Il est considéré dans chacune des entreprises qui l'accueille comme un travailleur à temps partiel et comptabilisé comme tel (au prorata du temps qu'il consacre à chacune).

Personne handicapée accueillie par un établissement ou un service d'aide par le travail (Esat)

Elle est comprise dans les effectifs des personnes accueillies par l'établissement ou le service d'aide par le travail.

SALARIES EXCLUS DE L'EFFECTIF

- Bien que titulaires d'un contrat de travail sont exclus du décompte des effectifs :
 - des apprentis ;
 - - des titulaires d'un contrat initiative-emploi pendant la durée de la convention ;
 - - des titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée de la convention ;
 - Des titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ;
- Le jeune effectuant un stage-étude en entreprise, prévu par son cursus scolaire (stage sous convention), ne signe aucun contrat de travail. IL n'est donc pas comptabilisé dans l'effectif.
- Le salarié en contrat à durée déterminée, salarié temporaire, mis à disposition, comptabilisé au prorata de son temps de présence, est à exclure du décompte des effectifs lorsqu'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu notamment du fait d'un congé de maternité, d'adoption ou parental. L'absent étant déjà comptabilisé dans l'effectif, il n'a y aucune raison de la compter deux fois.

EMPLOYEUR ET SON REPRESENTANT

- Sans contrat de travail, l'employeur ne fait pas partie de l'effectif, Il en est de même pour le gérant, même non associé, d'une SART. Le membre du conseil d'administration d'une société anonyme ou de ce celui d'un directoire ou du gérant minoritaire d'une SARL, dès lors qu'il n'est pas dans une situation de subordination, qu'il n'a pas de contrat de travail lui confiant des fonctions techniques distinctes de celles efférentes à la direction de la société, peu importe que sa rémunération soit imposée dans la catégorie traitement et salaires,

Le cadre représentant l'employeur est comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise ou de l'établissement lors des opérations électorales, solution qui s'explique par sa qualité de salarié.

Ainsi, doit être comptabilisé le cadre privé du droit de vote parce qu'il détient sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler à un employeur.

Nombre de sièges à pourvoir

effectif	Nombre de délégués du personnel				nombre de membres du CE	
	cas général		cas particuliers		CE	
	titulaires	Suppléants	titulaires	Suppléants	titulaires	Suppléants
11 à 25	1	1	1	1		
26 à 49	2	2	2	2		
50 à 74	2	2	3	3	3	3
75 à 99	3	3	4	4	4	4
100 à 124	4	4	5	5	5	5
125 à 149	5	5	6	6	5	5
150 à 174	5	5	7	7	5	5
175 à 199	6	6	8	8	5	5
200 à 249	6	6	6	6	5	5
250 à 399	7	7	7	7	5	5
400 à 499	7	7	7	7	6	6
500 à 749	8	8	8	8	6	6
750 à 999	9	9	9	9	7	7
1000 à 1999	un délégué supplémentaire par tranche de 250 salariés				8	8
2000 à 2999					9	9
3000 à 3999					10	10
4000 à 4999					11	11
5000 à 7499					12	12
7500 à 9999					13	13
10 000 et +					15	15