

## Fiche Pratique 1-0 Glossaire spécifique aux représentants du personnel

<b>Accord atypique</b>	Accord conclu en dehors des règles habituelles de la négociation collective (ex. : texte adopté par référendum). Considéré comme un engagement unilatéral de l'employeur.
<b>Accord collectif</b>	Texte en principe négocié avec les délégués syndicaux et ayant vocation à régir les relations entre l'employeur et les salariés.
<b>Activité sociale et culturelle</b>	Avantages divers gérés par le CE et accordés aux salariés, aux anciens salariés et à leur famille.
<b>Base de données économiques et sociales</b>	Base de données rassemblant un grand nombre d'informations mises à disposition des représentants du personnel.
<b>Bulletin blanc</b>	Bulletin de vote ne comportant aucune inscription (ex. : ensemble des noms rayés, enveloppes sans bulletin). Bulletin non comptabilisé pour déterminer le nombre de votants.
<b>Bulletin nul</b>	Bulletin de vote représentant un suffrage exprimé. Bulletin non comptabilisé pour déterminer le nombre de votants.
<b>CHSCT</b>	Institution représentative du personnel obligatoire dans les entreprises et établissements occupant au moins 50 salariés. Désignation par un collège spécifique (collège désignatif).
<b>Collège désignatif (CHSCT)</b>	Collège composé des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel.
<b>Collège électoral</b>	Groupe de salariés participant à l'élection des représentants du personnel (ex. : ouvriers et employés).
<b>Comité d'entreprise (CE)</b>	Institution représentative du personnel obligatoire dans toutes les entreprises occupant au moins 50 salariés.
<b>Commission paritaire régionale</b>	Commission destinée à représenter les entreprises de moins de 11 salariés.
<b>Convention collective</b>	Accord collectif qui traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés. Texte généralement applicable à une branche d'activité dans son ensemble.
<b>Crédit d'heures</b>	Nombre d'heures dont disposent les représentants du personnel pour exercer leur mandat. Nombre variant selon la catégorie du mandat et l'effectif de l'entreprise.

<b>Délégation unique du personnel (DUP)</b>	Institution représentative du personnel rassemblant les DP, le CE et le CHSCT dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés. Mise en place facultative décidée par l'employeur.
<b>Délégué du personnel (DP)</b>	Institution représentative du personnel obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés.
<b>Délégué de site</b>	Institution représentative du personnel facultative dans les entreprises ou établissements de moins de 11 salariés sur un site groupant au moins 50 salariés.
<b>Délégué syndical (DS)</b>	Délégué désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement. Chargé de représenter le syndicat auprès de l'employeur et des salariés, sa mission est plus une mission de revendication, contrairement aux délégués du personnel qui opèrent des réclamations auprès de l'employeur.
<b>Délégué syndical central</b>	Délégué syndical désigné par les syndicats représentatifs dans les entreprises à établissements multiples.
<b>Délégué syndical supplémentaire</b>	Délégué syndical désigné dans les entreprises d'au moins 500 salariés par tout syndicat représentatif qui a obtenu, lors de l'élection du CE, un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.
<b>Délibération</b>	Avis ou décision du comité d'entreprise, en principe, à la suite d'un vote.
<b>Délit d'entrave</b>	Fait de porter atteinte à la mise en place et au bon déroulement de la mission des représentants du personnel.
<b>Droit d'alerte</b>	Prérogative permettant au CE, au DP ou au CHSCT de saisir l'employeur en cas de fait grave. La nature du danger variant selon l'institution représentative du personnel concernée.
<b>Élection partielle</b>	Élection devant être organisée par l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de l'institution représentative concernée est réduit de moitié ou plus.
<b>Électorat</b>	Conditions à remplir par un salarié pour pouvoir voter à une élection professionnelle.
<b>Éligibilité</b>	Conditions à remplir par un salarié souhaitant être élu à un mandat de représentant du personnel.
<b>Épargne salariale</b>	Ensemble des dispositifs (participation aux bénéficiaires, intéressement et plans d'épargne salariale) permettant aux salariés d'être associés financièrement à la bonne marche de leur

	entreprise et/ou de se constituer une épargne avec l'aide de celle-ci.
<b>Établissement distinct</b>	Cadre géographique pour la mise en place des institutions représentatives du personnel. Cadre variant en fonction de l'institution concernée.
<b>Instance de coordination des CHSCT</b>	Instance temporaire de coordination des CHSCT de plusieurs établissements lorsque les consultations de ces comités portent sur un projet commun à ces établissements.
<b>Instance unique</b>	Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, possibilité de regrouper en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise, ou seulement deux de ces IRP.
<b>Liste de candidatures</b>	Liste nominative d'électeurs appartenant au même collège électoral et choisissant d'être candidat avec ou sans aval d'un syndicat.
<b>Liste électorale</b>	Liste nominative des électeurs appelés à voter.
<b>Panachage</b>	Méthode permettant aux électeurs de rayer des noms sur la liste pour laquelle ils votent et de les remplacer par ceux des candidats figurant sur d'autres listes. Il est interdit de recourir à cette méthode pour les élections professionnelles
<b>Prévention des risques professionnels</b>	Ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.
<b>Protocole d'accord préélectoral</b>	Accord préalable à l'organisation des élections professionnelles devant être négocié avec les syndicats intéressés.
<b>Prévoyance complémentaire</b>	Opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.
<b>Quotient électoral</b>	Nombre total de suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.
<b>Règlement intérieur du CE et du CHSCT</b>	Document établi par le CE et le CHSCT en vue de déterminer les modalités de leur fonctionnement et leurs rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de leurs missions.
<b>Représentant de la section syndicale (RSS)</b>	Représentant désigné dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ou plus par un syndicat non représentatif ayant constitué une section syndicale.

<b>Représentant syndical auprès du comité d'entreprise (RSC)</b>	Salarié de l'entreprise désigné par les syndicats ayant des élus au CE.
<b>Représentativité</b>	Légitimité d'un syndicat à l'égard des salariés ou de certains d'entre eux, acquise, notamment, grâce aux voix obtenues lors des élections professionnelles. Un syndicat reconnu représentatif peut jouir de certaines prérogatives (ex. : pouvoir de négocier des accords collectifs).
<b>Résolution</b>	Catégorie de délibérations du CE, en principe rendue au titre de ses attributions économiques et professionnelles (ex. : avis en réponse à une consultation de l'employeur). On peut opposer les résolutions aux décisions internes du CE (ex. : adoption des procès-verbaux de réunions).
<b>Salarié mandaté</b>	Salarié nommé par un syndicat, à la demande de l'employeur, pour négocier un accord collectif.
<b>Scrutin de liste</b>	Vote pour une liste de candidats, sachant qu'une liste peut ne comprendre qu'un seul candidat.
<b>Section syndicale</b>	Ensemble de salariés adhérents à un même syndicat.
<b>Syndicat catégoriel</b>	Syndicat ayant vocation à représenter et à défendre les intérêts d'une ou de plusieurs catégories de salariés (ex. : cadres et assimilés).
<b>Syndicat représentatif</b>	Voir Représentativité.
<b>Syndicats intéressés</b>	Ensemble des syndicats légalement constitués et remplissant les conditions requises pour présenter des candidats aux élections professionnelles dans l'entreprise.
<b>Travailleurs (au sens de l'hygiène et de la sécurité)</b>	Ensemble des salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail (y compris les salariés intérimaires), des stagiaires ainsi que de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.
<b>Unité économique et sociale (UES)</b>	Cadre géographique permettant de regrouper des entreprises juridiquement distinctes mais présentant des liens étroits entre elles en une entité unique pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.
<b>Usage</b>	Pratique de l'employeur qui, par sa constance, sa généralité et sa fixité, acquiert force obligatoire.
<b>Vote par correspondance</b>	Mode d'organisation du vote ouvert à certains ou à tous les salariés sous réserve de la signature d'une clause du protocole préélectoral à la double majorité.

<b>Vote électronique</b>	Vote automatisé à l'aide de systèmes informatiques via Internet ou l'intranet de l'entreprise.
<b>Vote par procuration</b>	Vote d'un électeur effectué par l'intermédiaire d'un tiers. Il est interdit de recourir à ce type de vote pour les élections professionnelles.

## Différenciation faute simple faute grave, faute lourde

Type de faute	Droit à indemnité de licenciement	Droit à indemnité compensatrice de préavis	
	Droit à indemnité compensatrice de congés payés		
Faute SIMPLE	OUI	OUI	OUI
Faute GRAVE	NON	NON	OUI si conditions
Faute LOURDE	NON	NON	OUI si conditions

Faute grave : dès lors qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le ou les faits fautifs doivent être directement imputables au salarié. La faute grave entraîne le départ immédiat du salarié.

Exemples :

- absences injustifiées ou abandon de poste,
- indiscipline ou insubordination du salarié (refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat),
- harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés,
- vols dans l'entreprise,
- état d'ivresse pendant les heures de travail.

Conditions indemnité de préavis : le salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit à la date de rupture de son contrat

Faute lourde :

La faute du salarié est considérée comme lourde lorsqu'elle est commise dans l'intention de nuire à l'employeur. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. À défaut, la faute lourde ne peut pas être reconnue.

Exemple : concurrence déloyale ou grève (ex exemple en cas de dégradation, violence, séquestration ou lorsque le salarié empêche délibérément d'autres salariés non grévistes de travailler)

Conditions indemnité de préavis : le salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit à la date de rupture de son contrat

Site internet abonnement

Legisocial.fr / editions-tissot.fr / actualités rf social / focusrh.com / rhinfo.com

## Quelle est la différence entre DS, RS et RSS?

### DS : Délégué Syndical

Nommé par un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement. Il négocie et signe les accords avec l'employeur. Il doit être choisi parmi les candidats au premier tour des élections professionnelles ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés dans leur propre collège électoral. Après avoir choisi quels syndicats sont représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, les salariés ont donc la possibilité d'éliminer un candidat du poste de DS. En effet, les électeurs ont le droit de rayer un ou plusieurs noms sur la liste du syndicat pour lequel ils votent. Si le syndicat obtient 10 % des suffrages exprimés, il peut nommer parmi ses candidats un DS. Mais seulement si ce candidat a obtenu lui aussi 10 % à titre personnel dans le collège où il a été présenté.

### RS (entreprises de moins de 300 salariés) :

Représentant Syndical au CE, le DS est de droit RS au CE. S'il est élu et DS, il siège en tant qu'élu et il n'y a pas de RS pour son syndicat. S'il est DP et DS, il représente le syndicat au sein du CE et participe à toutes ses réunions. Il n'a pas le droit de vote.

OU

### RS (entreprises de 300 salariés et plus) :

Représentant Syndical au CE ou au CHSCT, il n'est pas élu au CE ou au CHSCT et représente le syndicat au sein de l'instance où il participe à chaque réunion. Il n'a pas le droit de vote.

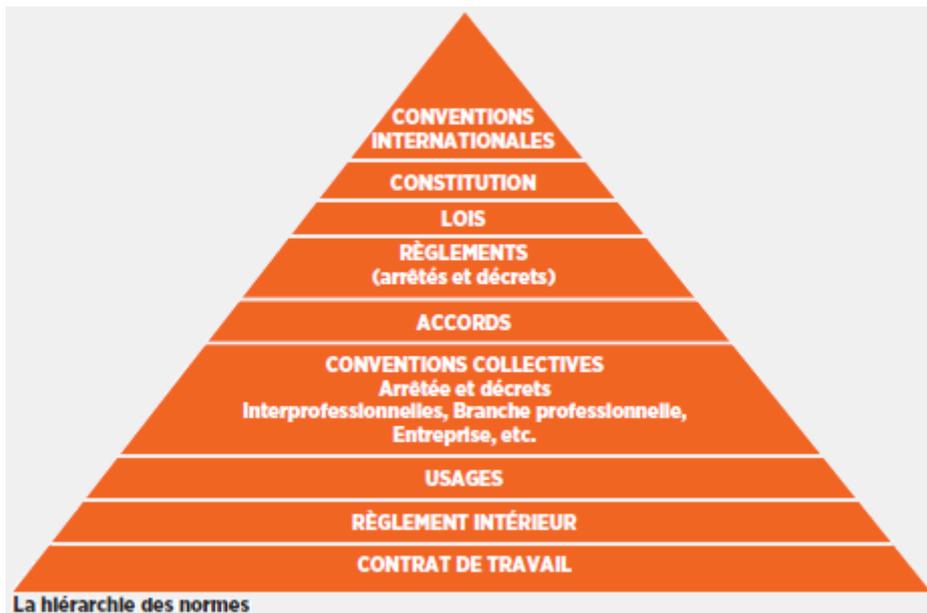
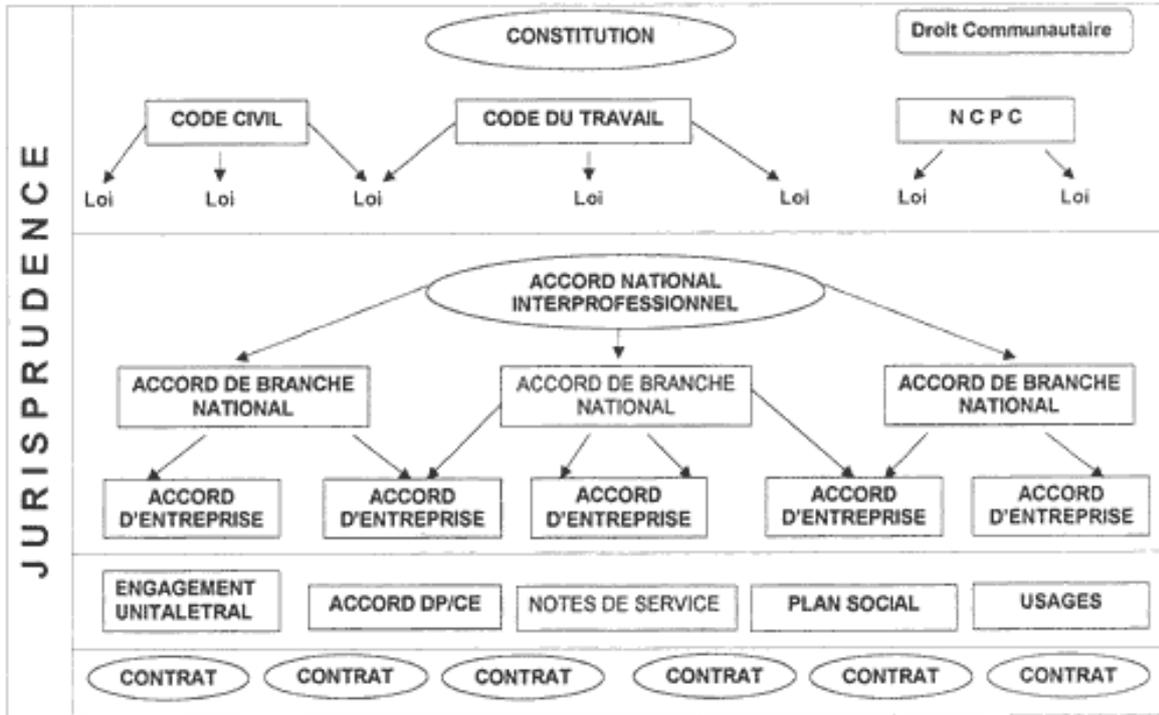
### RSS : Représentant de la Section Syndicale

Quand une section syndicale est créée, un RSS est nommé en attendant la première élection professionnelle qui suit. Si le syndicat n'obtient pas 10 % au premier tour, le RSS doit démissionner de ce poste et le syndicat peut nommer un autre salarié RSS en attendant la prochaine élection. Il a au moins 4 heures de délégation pour son action.

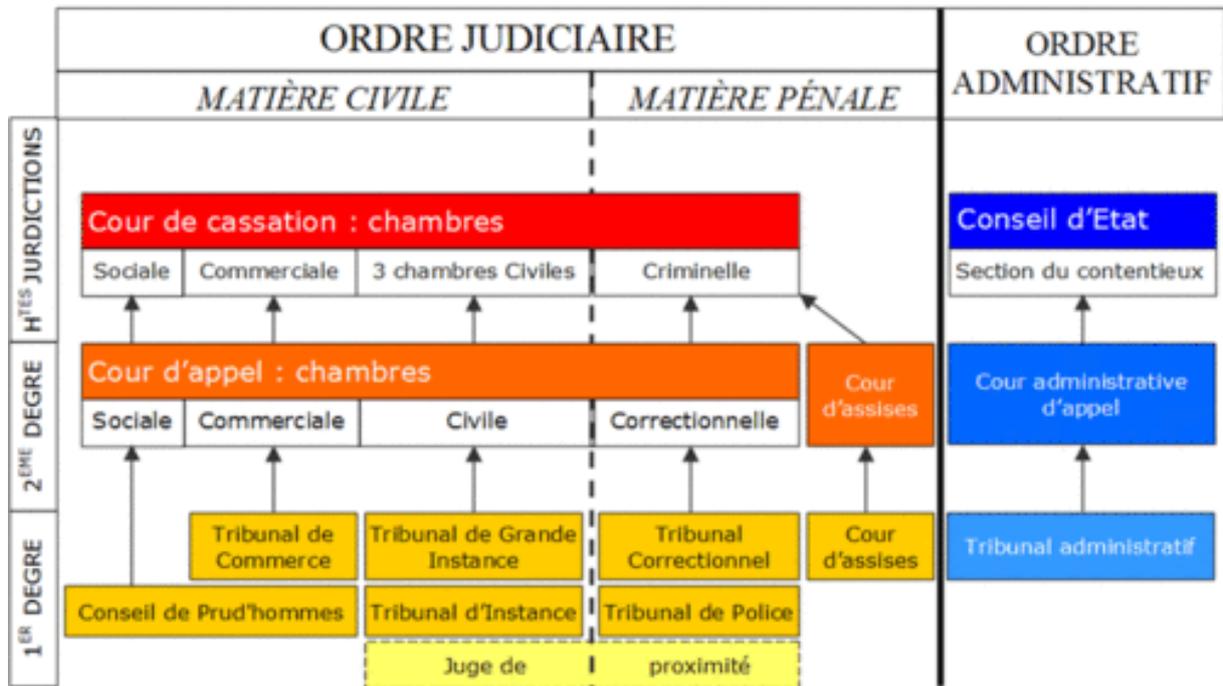
**Fiche pratique 1-1 Sources du Droit**

Fiche n° 3

LES SOURCES DE DROIT APPLICABLES AUX SALAIRES DE DROIT PRIVE



**ORGANISATION JURIDICTIONNELLE NATIONALE FRANCAISE**



## Fiche pratique 1-2 : Mise en place des IRP

CSE : nombre d'élus et d'heures de délégation et comparaison avec le système antérieur							
Effectif des salariés (1)	Comité social et économique			Cumul en cas de DP-CE-CHSCT distincts		DUP élargie	
	Nbre de titulaires	Crédit mensuel d'heures de délégation par élu (2) (3)	Total mensuel d'heures de délégation	Nbre de titulaires	Total mensuel d'heures de délégation	Nbre de titulaires	Total mensuel d'heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1	10	-	
25 à 49	2	10	20	2	20		
50 à 74	4	18	72	8	96	4	72
75 à 99	5	19	95	10	131	5	95
100 à 124	6	21	126	12	175	6	126
125 à 149	7	21	147	13	190	7	147
150 à 174	8	21	168	13	190	8	168
175 à 199	9	21	189	14	205	9	189
200 à 249	10	22	220	15	210	11	231
250 à 299	11	22	242	16	225	12	252
300 à 399	11	22	242	16	245	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les entreprises de 300 salariés et plus, il n'était pas possible de mettre en place de DUP élargie.</li> <li>En revanche, une instance unique pouvait être instituée par accord collectif pour regrouper les DP, le CE et le</li> </ul>	
400 à 499	12	22	264	17	265		
500 à 599	13	24	312	20	330		

						<p>CHSCT, ou seulement deux de ces institutions.</p> <p>***</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les nombres d'élus et d'heures de délégation étaient fixés par l'accord collectif, dans le respect des planchers prévus par la réglementation (c. trav. <a href="#">art. R. 2391-1</a>, <a href="#">R. 2391-2</a> et <a href="#">R. 2391-3</a> abrogés au 1.01.2018).</li> </ul>
--	--	--	--	--	--	---

<b>50 À 299 SALARIES</b>			
<b>Représentants syndicaux au CE</b>			
Moins de 300 salariés	1 délégué syndical est désigné représentant syndical au CE par chaque syndicat représentatif	Non prévu	Mandat remis en cause à chaque élection