

Informations succinctes

concernant l'ouverture et le déroulement de l'élection d'un comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est actuellement inexistant dans l'entreprise pour représenter les intérêts des salariés. Un comité d'entreprise doit donc être élu dans les meilleurs délais. Les présentes informations succinctes ont pour but de donner un premier aperçu des **entreprises où l'élection d'un comité est possible** et du **déroulement** de celle-ci. Des informations détaillées seront trouvées dans le guide électoral pour la procédure normale et la procédure simplifiée. Celui-ci contient en outre plusieurs textes-types et listes de points à vérifier de nature à faciliter l'exécution de l'élection.

1. Quelles sont les entreprises où un comité d'entreprise peut être élu ?

La loi sur l'organisation interne des entreprises prévoit la formation de comités d'entreprise dans les **entreprises** employant au moins **cinq salariés permanents disposant du droit de vote**. **Trois** d'entre eux doivent pouvoir être **éligibles**.

Les **entreprises** doivent être distinguées des sociétés. Une **société** (telle qu'une SARL ou une SA) peut comprendre une ou plusieurs entreprises. Plusieurs comités d'entreprise peuvent donc coexister dans la même société et envoyer des représentants à un comité central d'entreprise. L'entreprise est un ensemble technique et humain dont l'organisation est du ressort d'un appareil de direction unique. Cet appareil de direction doit être pourvu des principales autorisations de décision en matière de ressources humaines (embauches, transferts, licenciements) et d'affaires sociales (discipline, temps de travail, prévision des congés, etc.).

Sont **titulaires du droit de vote** tous les salariés actifs dans l'entreprise et âgés de 18 ans le jour de l'élection, quelle que soit leur nationalité. Ceux-ci incluent notamment les salariés à temps partiel. Les travailleurs temporaires sont eux aussi autorisés à voter s'ils sont employés depuis plus de trois mois dans l'entreprise ou si leur embauche a été prévue pour une durée minimale de trois mois. Les cadres supérieurs chargés de fonctions de direction de la société ne sont pas autorisés à voter.

Sont **éligibles** tous les salariés titulaires du droit de vote et ayant une ancienneté minimale de 6 mois dans l'entreprise, quelle que soit leur nationalité. Les périodes d'emploi dans une autre entreprise de la même société ou dans une autre société du groupe sont prises en compte.

2. Comment se déroule l'élection du comité d'entreprise ?

L'élection du comité d'entreprise est toujours préparée et menée par une **commission électorale**. Si un comité d'entreprise existe déjà, c'est celui-ci qui est chargé de désigner la commission électorale. En cas d'inexistence d'un comité d'entreprise, la commission électorale pourra être désignée par le comité central d'entreprise ou par le comité de groupe. En cas d'inexistence ou d'inactivité d'un comité central d'entreprise et/ou d'un comité de groupe, la commission électorale sera élue par la majorité des salariés présents lors d'une assemblée du personnel d'une entreprise sans comité d'entreprise. Si l'assemblée du personnel échoue à désigner une commission électorale, trois salariés pourvus d'un droit de vote ou un syndicat représenté dans l'entreprise pourront requérir la désignation d'une commission électorale auprès du tribunal du travail.

Le **type de procédure électorale** et les différentes étapes exigées sont fonction du nombre de salariés électeurs dans l'entreprise. Si le **nombre de salariés électeurs y est compris entre 5 et 50**, c'est la **procédure simplifiée** qui sera généralement applicable.

La procédure électorale **normale** est appliquée si l'entreprise emploie **plus de 50 salariés électeurs**. Dans les entreprises où le nombre de salariés électeurs est compris entre 51 et 100, la commission électorale pourra convenir du recours à la procédure électorale simplifiée avec l'employeur. Si le nombre de salariés électeurs est supérieur à 100, la **procédure normale** s'appliquera à l'exclusion de toute autre.

La procédure électorale simplifiée est décrite ci-dessous en section 2.1. La procédure normale le sera en section 2.2.

2.1. Déroulement de la procédure électorale simplifiée

Deux variantes sont à distinguer pour la **procédure électorale simplifiée** : la procédure en une étape et la procédure en deux étapes. La procédure en deux étapes (2.1.1.) s'impose si un comité d'entreprise est inexistant et si la commission électorale est élue par une assemblée du personnel. La procédure en une seule étape (2.1.2.) est appliquée si la commission électorale est désignée par un comité d'entreprise existant ou par un comité central d'entreprise ou un comité de groupe.

2.1.1. Procédure en deux étapes : deux assemblées électorales seront tenues si la commission électorale doit être élue lors d'une assemblée du personnel de l'entreprise. Les membres de la commission et la président de celle-ci sont choisis par les salariés lors de la **première assemblée électorale**. Cette première assemblée électorale pourra être convoquée par trois salariés pourvus d'un droit de vote ou par un syndicat représenté dans l'entreprise. Des formalités précises sont à respecter pour la convocation. Lors de la première assemblée, la

commission électorale dresse une liste électorale où figurent tous les salariés titulaires du droit de vote distingués par sexe. Les documents nécessités à cet effet sont remis à la commission électorale par les responsables de la convocation à l'assemblée, lesquels les auront eux-mêmes précédemment reçus de l'employeur. La commission publie ensuite un avis électoral. L'avis électoral contient plusieurs informations importantes pour les électeurs. Il doit être tenu compte du nombre de sièges minimal pour le sexe minoritaire. Des candidatures seront également proposées lors de la première assemblée électorale. Une proposition de candidature pourra concerner un ou plusieurs candidats. Elle se composera d'une déclaration de consentement du candidat et d'une déclaration de soutien de 3 salariés (2 déclarations de soutien suffiront si le nombre de salariés électeurs est inférieur à 20). La proposition de candidature pourra être communiquée verbalement ou par écrit.

Une semaine après la première assemblée électorale se tient la **deuxième assemblée pour l'élection du comité d'entreprise**. Le comité d'entreprise est élu au suffrage secret et direct. La commission électorale remet un bulletin de vote et une enveloppe à chaque salarié électeur. Les candidats sont listés par ordre alphabétique sur le bulletin de vote. Le salarié peut cocher autant de candidats que le nombre de sièges à pourvoir. Une fois cette opération effectuée, le bulletin de vote est inséré dans l'enveloppe avant d'être déposé dans l'urne. Si des salariés sont absents le jour du vote, la possibilité leur sera accordée de voter par correspondance. Des salariés peuvent faire la demande d'un vote par correspondance ultérieur trois jours au plus tard avant la deuxième assemblée électorale. Le dépouillement est public et il est effectué après l'assemblée électorale, ou – si un vote par correspondance a été demandé – à une date ultérieure, préalablement rendue publique par la commission électorale. Les candidats qui obtiennent la majorité des voix sont élus. Le sexe minoritaire est pris en compte pour la répartition des sièges. Les candidats élus doivent être immédiatement informés de leur élection.

2.1.2 Procédure en une étape : la commission électorale déclare l'élection ouverte immédiatement après sa désignation par un comité d'entreprise, un comité central d'entreprise ou un comité de groupe existant. A cet effet, elle dresse tout d'abord la liste électorale en distinguant les électeurs par sexe. Elle publie ensuite un avis électoral. L'avis électoral contient plusieurs informations importantes pour les électeurs. Il mentionnera entre autres que les propositions de candidature devront être adressées par écrit à la commission une semaine au plus tard avant la date de l'assemblée pour l'élection du comité d'entreprise. L'assemblée pour l'élection du comité d'entreprise se déroule de la manière précédemment décrite en section 2.1.1. pour la deuxième assemblée dans le cadre de la procédure en deux étapes.

2.2. Déroulement de la procédure électorale normale

Si un **comité d'entreprise** existe déjà, celui-ci désigne la commission électorale ainsi que son président. A défaut de désignation par le comité d'entreprise en exercice, le comité central d'entreprise ou le comité du groupe pourront procéder à celle-ci. De même, trois salariés pourvus d'un droit de vote ou un syndicat représenté dans l'entreprise pourront requérir la désignation d'une commission électorale auprès du tribunal du travail.

Si un comité d'entreprise est inexistant, le comité central d'entreprise ou le comité du groupe pourront désigner la commission électorale ainsi que le président de celle-ci. A défaut de désignation par ce moyen, la commission électorale sera élue par une assemblée de tous les salariés devant généralement être tenue dans l'entreprise pendant les horaires de travail. Cette assemblée pourra être convoquée par trois salariés pourvus d'un droit de vote ou par un syndicat représenté dans l'entreprise. Si l'assemblée du personnel n'a pas lieu en dépit de sa convocation, ou si aucune commission électorale n'est élue par elle, trois salariés pourvus d'un droit de vote ou un syndicat représenté dans l'entreprise pourront requérir la désignation d'une commission électorale auprès du tribunal du travail.

La commission électorale dresse une **liste électorale** où figurent tous les salariés titulaires du droit de vote distingués par sexe. Les documents nécessités à cet effet sont remis par l'employeur à la commission électorale à la demande de celle-ci. La commission publie ensuite un **avis électoral**. L'avis électoral contient plusieurs informations importantes pour les électeurs. Il doit être tenu compte du nombre de sièges minimal pour le sexe minoritaire.

Toute personne souhaitant présenter sa **candidature** au comité d'entreprise devra être mentionnée sur une liste de candidatures à adresser à la commission électorale dans un délai de deux semaines suivant la publication de l'avis électoral par voie d'affichage. La liste qui pourra mentionner un ou plusieurs candidats devra être signée par cinq pour cent des salariés titulaires du droit de vote, au minimum par trois d'entre eux (signatures de soutien). La ou les listes de candidatures dont la validité sera reconnue seront rendues publiques par voie d'affichage une semaine au plus tard avant la date de l'élection.

Si au moins deux listes de candidatures sont reconnues valides, les salariés pourront ne voter que pour une seule d'entre elles le jour de l'élection (**scrutin de liste**). Si une seule liste a été déposée ou déclarée valide, les salariés pourront voter pour les candidats en particulier (**scrutin nominal**). Le salarié pourra alors cocher autant de candidats que le nombre de sièges à pourvoir.

Le **jour de l'élection**, le comité d'entreprise est élu au suffrage secret et direct dans un local de l'entreprise aménagé en bureau de vote. La commission électorale remet un bulletin de vote et une enveloppe à chaque salarié électeur. Après avoir coché une liste ou les différents

candidats de la liste, le salarié insère son bulletin de vote dans l'enveloppe avant de déposer celle-ci dans l'urne. Si des salariés sont absents le jour du vote, la possibilité leur sera accordée de voter par correspondance.

Le dépouillement est public et il est effectué après fermeture du bureau de vote. En cas de scrutin de liste, le nombre de sièges revenant à chacune des listes est déterminé. Les candidats sont élus selon l'ordre de présentation sur la liste, pour le nombre de sièges revenant à celle-ci. En cas de scrutin nominal, les candidats qui obtiennent la majorité des voix sont élus, le sexe minoritaire devant toujours être pris en compte pour la répartition des sièges. Les candidats élus doivent être immédiatement informés de leur élection.

3. Protection du vote et frais électoraux

L'élection du comité d'entreprise bénéficie d'une protection légale particulière. Les trois personnes convoquant une réunion électorale, les trois personnes sollicitant du tribunal du travail la mise en place d'une commission électorale, les membres de la commission électorale et les candidats au comité d'entreprise bénéficient d'une protection spécifique, limitée dans le temps, contre un licenciement ordinaire.

Le licenciement ordinaire des trois **personnes ayant convoqué l'assemblée électorale** ou des trois **requérants** est interdit jusqu'à la publication des résultats de l'élection. Si l'élection d'un comité d'entreprise n'a pas encore eu lieu, leur licenciement ordinaire sera interdit pendant une période de trois mois suivant la date de convocation ou de requête auprès du tribunal du travail. Seul un licenciement extraordinaire est autorisé pour les personnes ayant convoqué l'assemblée et les requérants, aux conditions strictes correspondantes.

Le licenciement ordinaire de **membres de la commission électorale** et de **candidats** est également interdit jusqu'à la publication des résultats de l'élection. Les membres de la commission électorale et les candidats bénéficient en outre d'une protection supplémentaire contre le licenciement pendant une période de six mois suivant la date de publication des résultats de l'élection.

Un licenciement extraordinaire reste possible pour les membres de la commission électorale et les candidats, aux conditions strictes correspondantes. Si les résultats de l'élection ne sont pas encore publiés, un tel licenciement extraordinaire de membres de la commission électorale ou de candidats devra être ratifié par le comité d'entreprise. En cas de refus de ratification, l'employeur pourra requérir une décision substitutive du tribunal du travail.

Sous peine de sanctions pénales, il est interdit à l'employeur de gêner ou d'influencer l'élection du comité d'entreprise. Aucun salarié ne doit être gêné dans l'exercice passif ou actif de son droit de vote.

L'employeur a à supporter les frais de l'élection du comité d'entreprise.