L'ÉLECTION DES MEMBRES DU CE

A partir de 50 salariés, l'employeur doit organiser une élection pour créer un CE. Ce seuil est atteint si il y a eu 50 salariés 12 mois parmi les 36 derniers mois. S'il n'y a pas de candidat à cette élection, l'employeur devra renouveler l'opération 4 ans plus tard.

COMMENT CALCULER LE NOMBRE DE SALARIÉS

Pour savoir combien il y a de salariés dans l'entreprise (L1111-2), on additionne :
- Tous les CDI à temps plein, tous les CDI à temps partiel ramenés en équivalent temps plein (ETP). Exemple : s'il y a 50 salariés à mi-temps, il y a donc 25 salariés en ETP.
- Tous les autres salariés qui ne remplacent pas des titulaires absents : salariés mis à disposition par une entreprise extérieure présents depuis un an, intérimaires et CDD.

Dans une même activité professionnelle, si des salariés d'entreprises juridiquement différentes ont le même employeur, les mêmes services supports (RH, comptabilité) et des activités complémentaires voire identiques on considère qu'il y a une Unité Economique et Sociale (UES). Le calcul des effectifs se fera alors sur l'ensemble de ces salariés de l'UES et une élection d'un CE de l'UES aura lieu. Si l'employeur refuse de reconnaitre cette UES, c'est le tribunal d'instance qui pourra l'imposer.

ORGANISER LES ÉLECTIONS

Une fois le seuil de 50 salariés atteint et s'il y a des candidats, le CE doit être en place au plus tard un an après. Tout commence par une réunion convoquée par l'employeur pour rédiger le protocole d'accord pré-électoral. Sont invités à cette réunion par écrit : CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC ainsi que les autres syndicats déjà représentatifs dans l'entreprise. La réunion est aussi annoncée par affichage dans l'entreprise ce qui permettra à d'autres syndicats pas encore représentatifs de participer à la réunion.

Ce protocole détermine la date des élections (au plus tard 90 jours après l'affichage), les conditions d'information des salariés, les modalités du vote, etc. Le protocole signé avec l'employeur est adopté à la majorité des syndicats présents. A l'élection suivante, en cas de désaccord entre les syndicats, ce sont ceux qui étaient majoritaires à l'élection précédente qui décident. En cas de désaccord c'est, selon les sujets, soit le tribunal d'instance soit la DIRECCTE qui tranche les litiges.
C'est l'employeur qui assume l'organisation des élections. Le plus fréquemment il emprunte les urnes et les isoloirs à la mairie. L'employeur diffuse à la date et selon les modalités prévues par le protocole les professions de foi de toutes les listes à l'ensemble des salariés.

LES RÈGLES ÉLECTORALES

Le code électoral s'applique aux élections professionnelles : affichage des listes électorales, urnes transparentes, isoloirs, enveloppes de couleur différente de l'élection précédente, bureau de vote avec Président et assesseurs, les bulletins présentant des signes de reconnaissance ou des noms ajoutés sont nuls, etc.
Par contre, l'électeur a le droit de rayer un ou plusieurs noms sur la liste qu'il a choisie.

QUI VOTE ET QUI EST ÉLIGIBLE?

Peuvent voter tous les salariés présents depuis trois mois y compris (s'ils en font le choix) les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure présents depuis un an.
L'employeur doit publier la liste électorale ; toute contestation de la liste doit être portée au greffe du tribunal d'instance dans les trois jours qui suivent cette publication.

Sont éligibles tous les salariés majeurs présents depuis un an sauf les parents de l'employeur (L2314-16).
Votent et sont éligibles ceux qui ne sont pas déchus de leurs droits civiques.

COMBIEN DE MEMBRES AU CE ?

3 titulaires et trois suppléants entre 50 et 74 salariés, 4 entre 75 et 99 salariés, 5 à partir de 100 salariés, etc. (R2324-1 pour le CE et R2314-3 pour la DUP).
S'il n'y a qu'un seul candidat il sera élu quel que soit le nombre de voix qu'il obtient, le CE fonctionne alors avec un seul élu. De nombreux CE n'atteignent pas le nombre d'élus prévu par la loi, surtout dans les entreprises de moins de 200 salariés. Les prérogatives du CE sont les mêmes qu'il y ait un élu ou plusieurs.

COMBIEN DE COLLÈGES ?

Ouvriers et employés votent au premier collège. Ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maitrise et cadres au second. Le protocole pré-électoral peut mettre en place un collège unique.
Un siège est réservé aux cadres s'il y a au moins 501 salariés dans l'entreprise et un troisième collège est mis en place s'il y a au moins 25 cadres dans l'entreprise.

UNE ÉLECTION À DEUX TOURS

Le premier tour est réservé aux listes présentées par des syndicats habilités (lire article « le syndicat dans l'entreprise »). Il peut y avoir un seul candidat sur une liste. S'il n'y a pas 50 % de suffrages exprimés dans un collège, un second tour est organisé pour ce collège. Les mêmes listes peuvent se représenter ainsi que d'autres listes non affiliées à une organisation syndicale.
Pour déterminer le nombre d'élus par liste on procède de la manière suivante :
- Le quotient électoral résulte du nombre total de suffrages exprimés dans le collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir dans le collège,
- Le nombre de voix par liste résulte du nombre de bulletins (auxquels on retire le nombre de ratures sur un nom) divisé par le nombre de candidats de la liste,
- Les premiers sièges sont attribués aux listes ayant au moins une fois le quotient électoral,
- Les sièges restant sont attribués à la liste ayant le meilleur quotient résultant de son nombre de voix divisé par le nombre de sièges déjà attribués à cette liste + 1. Et ainsi de suite jusqu'au dernier siège.

CONTESTATION DES RÉSULTATS ÉLECTORAUX

Les résultats doivent être proclamés oralement par le Président du bureau de vote à la fin du dépouillement. C'est après cette annonce que le délai de contestation de quinze jours auprès du tribunal d'instance commence. Le tribunal d'instance statue en dernier ressort dans les dix jours (R2324-25). Il n'y a pas d'appel, seul un pourvoi en cassation est possible.
Pour contester le résultat d'une élection, il faut apporter les preuves qu'une irrégularité s'est produite, en général mentionnée sur le procès verbal. Mais pour que le juge annule l'élection, il faut encore démontrer que sans cette irrégularité le résultat (calcul de la représentativité au premier tour ou nombre d'élus obtenu par une liste) eu été différent. ■