LES ELECTIONS DP - CE 2009

Dernière mise à jour : 24-10-2009

Les élections du CE et des DP ount eu lieux à l'automne 2009 !
L'UES comptant plus de 200 salariés, ce sont deux élections distinctes qui ont eu lieu :
Une pour le CE
Une pour les Délégués du Personnel.
Cette année, les nouvelles règles de représentativité du personnel et une nouvelle durée des mandats vont s'appliquer ! ..... Les résultats

Les dernières élections s'étant terminées le 11 octobre 2007,
l'employeur doit informer les employés et les syndicats avant le 11 septembre.
Le protocole d'accord pré-électoral doit etre conclu entre le 11 et le 14 septembre.
Le dépot des listes avant le 19 septembre
Le 1er tour des élections se tiendra le 5 octobre ! {mospagebreak title= Nouvelle règles de représentativité}
Représentativité au niveau de l'entreprise :
Le critère d'audience est mesuré lors du premier tour des élections au Comité d'entreprise ou de la Délégation unique du personnel ou à défaut des Délégués du personnel.
La prise en compte des résultats aux élections des DP n'intervient qu'à titre subsidiaire. Ce n'est qu'en l'absence de CE que ce résultat aura un impact.Ce premier tour est ouvert à toutes les organisations syndicales, représentatives ou non. A l'issue de ce 1er tour, pour qu'une organisation syndicale soit reconnue représentative dans l'entreprise, il faut qu'elle ait recueilli au moins 10% des suffrages exprimés.Le texte précise que ce résultat s'apprécie "quel que soit le nombre de votants". Peu importe donc que le quorum ait été atteint.
Désignation d'un délégué syndical :
Seule une organisation syndicale représentative, peut, quand elle constitue une section syndicale, désigner un salarié, délégué syndical.Cette personne doit impérativement :
dans les entreprises ou établissements de plus de cinquante salariés, avoir été candidat à une élection professionnelle (CE, DUP ou DP) et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour;
dans les établissements de moins de cinquante salariés, être délégué du personnel en exercice. {mospagebreak title= Le contexte}Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le chef d’entreprise est tenu d’organiser la mise en place d’un comité d’entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.
Ce comité assume d’une part, des attributions économiques et d’autre part, sociales et culturelles et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires.
Le chef d’entreprise (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE. {mospagebreak title= Conditions et mise en place du CE}Dans quelles conditions a lieu la mise en place du comité d’entreprise ? Le comité d’entreprise (CE) est mis en place par voie d’élection organisée dans les entreprises de 50 salariés et plus, seuil qui doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes et qui peut être abaissé par voie de convention ou d’accord collectif.
Le comité est ensuite renouvelé tous les quatre ans (2 ans à la SDH), à l’issue de nouvelles élections. Toutefois, l’employeur doit prendre l’initiative d’organiser des élections partielles si un collège électoral n’est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces évènements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d’entreprise. Avant l’intervention de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, la durée du mandat des représentants élus du personnel au comité d’entreprise était de 2 ans ; la durée de 4 ans ne s’applique qu’à compter des élections des représentants élus du personnel au comité d’entreprise intervenant après le 3 août 2005, date de publication de la loi susvisée. Ainsi, sauf dispositions conventionnelles particulières, le mandat des représentants du personnel au comité d’entreprise élus jusqu’au 3 août 2005 reste fixé à 2 ans. La même règle s’applique aux représentants du personnel élus au comité d’établissement et comité central d’entreprise et aux représentants du personnel désignés au comité de groupe.
Par dérogation aux dispositions fixant à 4 ans la durée du mandat des représentants du personnel aux comités d’entreprise, comités d’établissement, comités centraux d’entreprise et comités de groupe, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d’entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat de ces mêmes représentants comprise entre 2 et 4 ans.Le comité d’entreprise comprend :
une délégation de salariés élus (titulaires et suppléants) pour 4 ans (2 ans à la SDH) dont le nombre varie selon l’effectif de l’entreprise (voir ci-dessous)
le chef d’entreprise (ou son représentant), qui assure les fonctions de président. Il peut se faire assister par deux collaborateurs au plus. Ces collaborateurs ont voix consultative : ils sont donc autorisés à participer aux débats, mais ne peuvent pas prendre part aux votes ;
éventuellement, un ou plusieurs représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.Effectif de l’entreprise Nombre de délégués 50 à 74 salariés 3 titulaires / 3 suppléants 75 à 99 salariés 4 titulaires / 4 suppléants 100 à 399 salariés 5 titulaires / 5 suppléants 400 à 749 salariés 6 titulaires / 6 suppléants 750 à 999 salariés 7 titulaires / 7 suppléants 1 000 à 1 999 salariés 8 titulaires / 8 suppléants 2 000 à 2 999 salariés 9 titulaires / 9 suppléants 3 000 à 3 999 salariés 10 titulaires / 10 suppléants 4 000 à 4 999 salariés 11 titulaires / 11 suppléants 5 000 à 7 499 salariés 12 titulaires / 12 suppléants 7 500 à 9 999 salariés 13 titulaires / 13 suppléants A partir de 10 000 15 titulaires / 15

suppléants Le comité d’entreprise désigne son secrétaire parmi les représentants élus du personnel, et adopte un règlement intérieur qui définit ses règles de fonctionnement.À partir d’un certain effectif, des commissions spécialisées, obligatoires ou facultatives, peuvent l’aider dans sa tâche.
C’est le cas notamment de la commission formation et de la commission de l’égalité professionnelle, obligatoires dans les entreprises employant au moins 200 salariés ou encore de la commission logement, à partir de 300 salariés.
Dans les autres cas, la création de commissions demeure facultative.Les commissions permettent l’examen poussé de thèmes particuliers. Toutefois, en aucun cas, elles ne peuvent être consultées en lieu et place du comité d’entreprise.Cas particulier : la délégation unique
Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l’employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, que les délégués du personnel (DP) constituent la délégation du personnel au comité d’entreprise.
Il ne s’agit pas de supprimer une institution - le comité d’entreprise demeure - mais de faire exercer les missions des DP d’une part et du CE d’autre part, par les mêmes élus. Les attributions et les moyens propres aux deux institutions subsistent. Toutefois, le crédit de 20 heures sert à l’exercice de la double fonction.

{mospagebreak title=À quel niveau a lieu la mise en place du CE ?}À quel niveau a lieu la mise en place du CE ?L’établissement distinctLorsqu’une entreprise de 50 salariés et plus dispose d’établissements distincts (quel que soit leur effectif), il est créé des comités d’établissement et un comité central d’entreprise.
Le comité d’établissement a des compétences et des moyens identiques à ceux d’un comité d’entreprise, dans les limites des pouvoirs du chef d’établissement.L’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 CE, 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 CE commun à l’ensemble des entreprises constitutives de l’UES doit être mis en place.Le groupeUn comité spécifique est mis en place lorsqu’un ensemble de sociétés forme un groupe composé d’une société dominante et de ses filiales.
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 CE.Un comité d’entreprise européen est mis en place dans les grandes entreprises employant plus de 1 000 salariés dans l’Union européenne, avec deux établissements comprenant un minimum de 150 salariés implantés dans au moins deux États membres. Ce comité fonctionne selon des règles qui lui sont propres.

{mospagebreak title=Moyens de fonctionnement du CE ?}Quels sont les moyens de fonctionnement du CE ?Deux budgets attribués par l’entrepriseLe CE dispose de deux subventions distinctes :
- la subvention de fonctionnement, versée tous les ans et égale à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- la contribution aux activités sociales et culturelles.

Aucun taux n’est imposé par le Code du travail.
Toutefois, les sommes attribuées au CE ne peuvent pas être inférieures au montant le plus élevé des dépenses sociales réalisées par l’entreprise au cours des 3 années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d’entreprise. Une fois fixé, le budget ne peut plus être révisé à la baisse par l’employeur.Un crédit d’heures et la liberté de déplacementLes membres élus titulaires disposent d’un crédit d’heures d’une durée de 20 heures par mois, considérées comme temps de travail. Le temps passé en réunions du comité d’entreprise et des commissions obligatoires ne s’impute pas sur le crédit d’heures.
Les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés disposent d’un crédit d’heures de 20 heures par mois.
Les membres du CE peuvent utiliser leur crédit d’heures pour se déplacer hors de l’entreprise, dans l’intérêt de leur mandat, organiser des réunions avec les salariés ou encore prendre contact avec ceux-ci sur leur lieu de travail.Un local aménagéL’employeur met à la disposition du CE un local aménagé et le matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie…) comprenant au moins une armoire fermant à clé.Du personnelLe comité d’entreprise peut être employeur. Il peut donc recruter le personnel nécessaire à son fonctionnement.

{mospagebreak title=Protection des membres du CE en cas de licenciement}Quelle est la protection des membres du comité d’entreprise en cas de licenciement ?Les membres titulaires et suppléants du comité d’entreprise ainsi que les représentants syndicaux ne peuvent être licenciés sans l’autorisation de l’inspecteur du travail. Cette procédure s’applique également :
- pendant 6 mois aux anciens élus des dernières élections et aux anciens représentants syndicaux s’ils ont exercé leur mandat pendant au moins 2 ans ;

pendant 6 mois aux candidats non élus (titulaires ou suppléants) aux dernières élections ;
au premier salarié qui a demandé l’organisation des élections ou qui a accepté de les organiser si son initiative est confirmée par une organisation syndicale. La protection, d’une durée de 6 mois, s’applique à compter de cette confirmation.

{mospagebreak title=Fonctionnement, attributions du CE}Comment le CE fonctionne-t-il, quelles sont ses attributions ?La consultation est l’une des attributions essentielles du comité d’entreprise : il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d’emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés. Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l’entreprise fait l’objet d’une procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l’activité ainsi que lors de l’élaboration du projet de plan de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation de l’entreprise.Le Code du travail prévoit des consultations annuelles (aménagement du temps de travail, bilan social, congés payés, égalité professionnelle, évolution des emplois et des qualifications, formation professionnelle, recherche) ainsi que des consultations ponctuelles et spécifiques (règlement intérieur, introduction de nouvelles technologies, organisation de l’entreprise, projets de licenciements économiques et mise en place du plan de sauvegarde de l’emploi…).La consultation doit impérativement précéder toute prise de décision par l’employeur (sur le cas particulier des offres publiques d’acquisition, voir précisions ci-dessous). C’est l’occasion pour les membres du CE de formuler des propositions et d’obtenir des réponses à leurs interrogations.
La consultation se fait à l’occasion : des réunions régulières organisées tous les mois (dans les entreprises de 150 salariés et plus) ou tous les 2 mois (dans les entreprises de moins de 150 salariés). Si une délégation unique du personnel a été mise en place, les réunions ont lieu tous les mois ;
des réunions extraordinaires organisées éventuellement entre 2 réunions ordinaires, à la demande de la majorité des membres du comité d’entreprise.
En sa qualité de président, le chef d’entreprise procède à la convocation du comité et élabore, conjointement avec le secrétaire du CE, l’ordre du jour ; toutefois, afin d’éviter les situations de blocage, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, sont inscrites de plein droit à l’ordre du jour par le chef d’entreprise ou par le secrétaire du CE.Préalable obligatoire à la consultation : l’information du comité. Cette information prend la forme d’une remise de documents comptables, administratifs, sociaux… Les débats s’achèvent sur un vote des membres élus. Les représentants syndicaux n’ont qu’une voix consultative. Le chef d’entreprise n’a pas le droit de vote, à moins qu’il ne s’agisse de prendre des décisions sur le fonctionnement même du comité (désignation des membres du bureau…).
Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal, établi par le secrétaire du comité d’entreprise. Ce procès-verbal doit être adopté à la réunion suivante avant affichage ou diffusion dans l’entreprise.Le procès-verbal est un document important dont la production peut être demandée par l’Administration, notamment à l’occasion de l’instruction d’une demande d’aide publique ou du dépôt d’une déclaration comme la déclaration fiscale sur la formation professionnelle.

{mospagebreak title= Moyens d actions du CE}Quels sont les moyens dont dispose le CE pour remplir ses attributions économiques ?Des expertsAfin, notamment, d’analyser les informations et les documents transmis impérativement par l’employeur avant toute consultation, le comité d’entreprise peut recourir à :
un expert comptable rémunéré par l’entreprise ;
un expert en technologie rémunéré par l’entreprise. Le recours à cet expert n’est toutefois possible que s’il existe un projet important d’introduction de nouvelles technologies dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
un expert libre, spécialisé dans un domaine pour lequel le CE souhaite une assistance (commerciale, juridique…) et rémunéré par le comité, sur son budget de fonctionnement.Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations :
- de secret professionnel, pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;
- et de discrétion, à l’égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d’entreprise ou son représentant.Une formationLes membres titulaires ont droit à une formation économique d’une durée maximale de 5 jours, organisée par des organismes spécialisés dont la liste est fixée, chaque année, par un arrêté ministériel (pour l’année 2008, arrêté du 13 décembre 2007, JO du 18 déc). Le coût de la formation est financé par le budget de fonctionnement du comité d’entreprise tandis que l’employeur a l’obligation de maintenir les rémunérations.Le droit d’alerteEn cas de situation économique préoccupante, le CE peut exercer un droit d’alerte lequel permet de demander :
des explications à l’employeur qui est tenu d’y répondre ;
une expertise auprès des tribunaux ;
la récusation du commissaire aux comptes.Autre domaine d’exercice du droit d’alerte : le recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire. Lorsqu’il constate un tel recours ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le CE peut saisir l’inspecteur du travail. Celui-ci relève, s’il y a lieu, les infractions et dans tous les cas, adresse à l’employeur un rapport sur les constatations qu’il a effectuées.

L’employeur communique ce rapport au CE accompagné de la copie de sa réponse motivée adressée à l’inspecteur du travail.

{mospagebreak title=Activités sociales et culturelles}Quelles sont les activités sociales et culturelles organisées par le CE ?Financées sur un budget spécifique attribué par l’entreprise, les activités sociales et culturelles sont organisées et développées par le comité d’entreprise en faveur des salariés, des anciens salariés et de leur famille.
Il s’agit de prestations non obligatoires légalement, fournies aux personnes pour leur bien-être ou l’amélioration de leurs conditions de vie.
Ces activités touchent donc aux loisirs, aux vacances, au sport, à la culture mais peuvent également prendre la forme d’une participation à la prise en charge d’une mutuelle de santé, d’une cantine...