

Informations succinctes concernant l'introduction et la réalisation des élections d'un comité d'entreprise

Il n'y a pas encore de comité d'entreprise qui défend les intérêts des employés. Il est donc souhaitable d'élire un comité d'entreprise. Ces informations succinctes donnent un premier aperçu **des exploitations** dans lesquels l'élection d'un comité d'entreprise est possible et de **la manière dont l'élection est réalisée**. Des informations détaillées figurent dans les guides électoraux pour la procédure normale et simplifiée. Ils contiennent également une série de textes modèles et listes qui facilitent la réalisation des élections du comité d'entreprise.

1. Où est-il possible d'élire un comité d'entreprise?

La loi allemande sur l'organisation des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz, ci-après BetrVG) prévoit la formation de comités d'entreprise dans les **exploitations** composées d'au moins **cinq employés permanents ayant droit de vote**. **Trois** d'entre eux doivent être **éligibles**.

Les exploitations sont à distinguer des entreprises. Une entreprise (p. ex. un Sàrl ou une société anonyme) peut avoir une ou plusieurs exploitations. Une entreprise peut donc avoir plusieurs comités d'entreprise qui délèguent des membres dans un comité central d'entreprise. L'exploitation est la synthèse des employés et de la technique dont l'organisation est dirigée par un dispositif de direction unique. Ce dispositif de direction doit disposer des pouvoirs décisionnels essentiels dans les questions personnelles (embauche, mutation, licenciement) et sociales (ordre, temps de travail, planifications des congés etc.).

Ont activement droit de vote tous les employés, indépendamment de



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

leur nationalité, qui travaillent dans l'exploitation et qui ont 18 ans révolus à la date des élections. Les employés à temps partiel font également partie des personnes ayant droit de vote. Les intérimaires ont droit de vote s'ils travaillent plus de trois mois dans l'entreprise ou qu'une mission de cette durée est prévue. N'ont pas droit de vote les cadres qui se chargent de tâches entrepreneuriales.

Sont éligibles tous les employés, indépendamment de leur nationalité, qui ont activement droit de vote et qui font partie de l'exploitation depuis au moins six mois. Les périodes d'emploi dans une autre exploitation de la même entreprise ou dans une autre entreprise du groupe sont prises en compte.

2. Comment les élections du comité d'entreprise se déroulent-elle ?

Les élections du comité d'entreprise sont toujours préparées et réalisées par un **conseil électoral**. S'il existe déjà un comité d'entreprise, il constitue le conseil électoral. S'il n'existe pas encore de comité d'entreprise, le comité central d'entreprise ou le comité du groupe constitue le conseil électoral. S'il n'y a pas de comité central d'entreprise et/ou pas de comité du groupe ou en cas d'inaction, le conseil électoral d'une exploitation sans comité d'entreprise est élu par la majorité du personnel présent lors de l'assemblée du personnel. Si la constitution du conseil électoral échoue lors de l'assemblée du personnel, trois employés ayant droit de vote ou bien un syndicat représenté dans l'exploitation peuvent demander la constitution d'un conseil électoral auprès du tribunal du travail.

Le **type de procédure électorale** et les étapes nécessaires dépendent du nombre de personnes ayant droit de vote employées dans une exploitation. Si **entre 5 et 50 employés ayant droit de vote** travaillent dans une exploitation, la **procédure électorale simplifiée** s'applique.

Si **plus de 50 employés ayant droit de vote** travaillent dans l'exploitation, la **procédure électorale normale** s'applique. Dans les

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

exploitations comptant entre 51 et 100 employés ayant droit de vote, le conseil électoral et l'employeur peuvent convenir d'appliquer la procédure électorale simplifiée. Si l'exploitation compte plus de 100 employés ayant droit de vote, seule la **procédure électorale normale** s'applique.

La procédure électorale simplifiée est expliquée sous 2.1, la procédure électorale normale sous 2.2.

2.1. Déroulement de la procédure électorale simplifiée

La **procédure électorale simplifiée** a deux variantes: la procédure à une étape et la procédure à deux étapes. La procédure à deux étapes (2.1.1.) s'applique lorsqu'il n'y a pas encore de comité d'entreprise et que le conseil électoral est élu lors d'une assemblée du personnel. La procédure à deux étapes (2.1.2.) s'applique lorsque le conseil électoral est constitué par un comité d'entreprise existant ou par un comité central d'entreprise ou un comité de groupe.

2.1.1. Procédure à deux étapes: si le conseil électoral doit être élu dans le cadre d'une assemblée du personnel, **deux assemblées électorales** ont lieu. Les membres du conseil électoral et le président du conseil électoral sont élus par les employés lors de la **première assemblée électorale**. Trois employés ayant droit de vote ou bien un syndicat représenté dans l'exploitation

2

peuvent inviter à prendre part à cette première assemblée électorale. Des formalités précises sont à observer lors de cette invitation. Lors de la première assemblée électorale, le conseil électoral établit une liste électorale sur laquelle doivent figurer tous les employés ayant droit de vote ventilés par sexe. Le conseil électoral obtient les documents nécessaires des personnes invitant à l'assemblée électorale, ces dernières les ayant demandées auparavant à l'employeur. Le conseil électoral décrète alors un appel à candidature. L'appel à candidature



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

contient de nombreuses informations importantes pour les électeurs. Il s'impose de tenir compte du nombre minimum de sièges pour le sexe minoritaire. Les candidats à l'élection sont suggérés au cours de la première assemblée électorale. Une proposition d'élection peut désigner un ou plusieurs candidats. Elle comprend une déclaration de consentement du candidat et les déclarations de soutien de trois employés (jusqu'à 20 employés ayant droit de vote, 2 déclarations de soutien suffisent). La proposition d'élection peut être soumise par écrit ou oralement.

La seconde assemblée électorale pour élire le comité d'entreprise a lieu une semaine après la première assemblée électorale. Le comité d'entreprise est élu au suffrage direct et à bulletin secret. Le conseil électoral remet un bulletin de vote et une enveloppe aux employés ayant droit de vote. Sur les bulletins de vote, les candidats apparaissent dans l'ordre alphabétique. L'employé peut cocher autant de candidats que de sièges à attribuer. Après avoir coché les candidats, le bulletin de vote est glissé dans l'enveloppe puis introduit dans l'urne. Si des employés sont absents le jour des élections, ils doivent avoir la possibilité de voter par écrit (vote par correspondance). Les employés peuvent demander de voter par écrit jusqu'à trois jours avant la seconde assemblée électorale. Le dépouillement est réalisé publiquement, directement après l'assemblée électorale ou bien, si le vote par écrit a été demandé, à une date ultérieure annoncée au préalable par le conseil électoral. Les candidats qui rassemblent le plus de voix sont élus. Il s'impose de tenir compte du sexe minoritaire lors de la répartition des sièges. Les candidats élus doivent être informés immédiatement.

2.1.2. Procédure à une étape: si le conseil électoral a été constitué par le comité d'entreprise déjà existant ou par le comité du groupe, il lance l'élection directement après sa constitution. Il se doit tout d'abord d'établir la liste électorale, ventilée par sexe. Ensuite, il décrète l'appel à candidature. L'appel à candidature contient de nombreuses informations importantes pour les électeurs. Il faut entre autres indiquer que les propositions d'élection doivent être soumises par écrit au plus tard une



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

semaine avant la date de l'assemblée pour l'élection du comité d'entreprise. Cette dernière se déroule tel que décrit sous 2.1.1., comme la seconde assemblée pour l'élection du comité d'entreprise en deux étapes.

3

2.2. Déroulement de la procédure électorale normale

S'il existe déjà un comité d'entreprise, il constitue le conseil électoral et désigne son président. Si le comité d'entreprise actuel est inactif, le comité central d'entreprise ou le comité du groupe peut constituer le conseil électoral. De même, trois employés ayant droit de vote ou bien un syndicat représenté dans l'exploitation peuvent demander la constitution d'un conseil électoral auprès du tribunal du travail.

Si l'exploitation n'a pas encore de comité d'entreprise, le comité central d'entreprise ou bien le comité du groupe peut constituer le conseil électoral et désigner son président. Si la constitution n'est pas réalisée de cette manière, le conseil électoral est élu par tous les employés de l'exploitation dans le cadre d'une assemblée du personnel qui a en principe lieu pendant le temps de travail. Trois employés ayant droit de vote ou bien un syndicat représenté dans l'exploitation peuvent inviter à prendre part à cette assemblée. Si malgré l'invitation, l'assemblée du personnel n'a pas lieu ou qu'elle n'élit pas de conseil électoral, trois employés ayant droit de vote ou bien un syndicat représenté dans l'exploitation peuvent demander la constitution d'un conseil électoral auprès du tribunal du travail.

Le conseil électoral établit une **liste électorale** sur laquelle doivent figurer tous les employés ayant droit de vote ventilés par sexe. Le conseil électoral obtient les documents nécessaires sur demande auprès de l'employeur. Le conseil électoral décrète alors un **appel à candidature**. L'appel à candidature contient de nombreuses informations importantes pour les électeurs. Il s'impose de tenir compte du nombre minimum de sièges pour le sexe minoritaire.



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

Toute personne qui souhaite **poser sa candidature** pour le comité d'entreprise doit figurer sur une liste de proposition qui devra être remise au conseil électoral dans les deux semaines suivant l'affichage de l'appel à candidature. La liste de proposition, qui peut comprendre un ou plusieurs candidats, doit être signée par 5% des employés ayant droit de vote, toutefois par au moins trois personnes ayant droit de vote (signatures de soutien). Les listes de propositions réputées valables sont affichées au plus tard une semaine avant la date des élections.

Si au moins deux listes de propositions sont réputées valables, les employés peuvent uniquement opter pour une des listes (**scrutin de liste**). Si une seule liste de propositions est remise ou réputée valable, les employés peuvent donner leur voix aux candidats individuels (**élection de personnes**). L'employé peut alors cocher autant de candidats que de sièges à attribuer.

Le **jour des élections**, le comité d'entreprise est élu directement et à bulletin secret dans une salle/un bureau de l'exploitation. Le conseil électoral remet un bulletin de vote et une enveloppe aux employés ayant droit de vote. Après avoir coché une liste ou les candidats, le bulletin de vote est glissé dans l'enveloppe, puis dans l'urne.

4

Si des employés sont absents le jour des élections, ils doivent avoir la possibilité de voter par écrit (vote par correspondance).

Le dépouillement est réalisé publiquement après la clôture du lieu de vote. En cas de scrutin de liste, on détermine le nombre de sièges qui reviennent aux listes de propositions. Sont élus les candidats dans l'ordre dans lequel ils apparaissent sur la liste et en fonction du nombre de sièges revenant à la liste. En cas d'élection de personnes, les candidats qui rassemblent le maximum de voix sont élus, sachant qu'il faut toujours tenir compte du sexe minoritaire. Les candidats élus doivent être informés immédiatement par le conseil électoral.



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

3. Protection et coûts des élections

Les élections de comités d'entreprise bénéficient d'une protection légale particulière. Toute personne qui, en tant que l'une de trois personnes invitantes, invite à prendre part à une assemblée électorale, toute personne qui, en tant que l'un de trois demandeurs, demande la constitution d'un conseil électoral et toute personne qui se porte candidat au comité d'entreprise bénéficie d'une protection particulière temporaire contre les licenciements ordinaires.

Le licenciement ordinaire des trois **personnes invitantes** ou des trois **demandeurs** est irrecevable jusqu'à l'annonce du résultat des élections. Si aucune élection de comité d'entreprise n'a eu lieu, il est interdit de les licencier de manière ordinaire dans les trois mois suivant l'invitation ou la demande auprès du tribunal du travail. Seul le licenciement extraordinaire des personnes invitantes et des demandeurs demeure possible dans les conditions strictes applicables aux licenciements extraordinaires.

Le licenciement extraordinaire de **membres du conseil électoral** et de **candidats** est également irrecevable avant l'annonce du résultat des élections. Par ailleurs, les membres du conseil électoral et les candidats bénéficient d'une protection à long terme contre le licenciement pour une période de six mois à compter de l'annonce du résultat des élections. Le licenciement extraordinaire de membres du conseil électoral et de candidats demeure possible dans les conditions strictes applicables aux licenciements extraordinaires. Jusqu'à l'annonce du résultat des élections, le comité d'entreprise doit consentir à un tel licenciement extraordinaire de membres du conseil électoral et de candidats. L'employeur peut demander la réparation du consentement refusé auprès du tribunal du travail.

Sous peine de sanction, il est interdit à l'employeur d'empêcher ou d'influencer les élections du comité d'entreprise. Il est interdit d'empêcher les employés d'exercer leur droit de vote actif et passif.



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

5

Les coûts des élections du comité d'entreprise sont à la charge de l'employeur.

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.