

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les votes du comité d'entreprise

Instance délibératrice, le CE est amené à prendre des décisions.

Le vote n'est que rarement obligatoire, mais en pratique, il est pourtant souvent réalisé ; quant aux règles, elles sont différentes selon l'objet du vote...

Voici autant de bonnes raisons pour vous exposer en détail les modalités législatives et pratiques des votes du comité d'entreprise.

Qui vote ?

Droit de vote exclusif des membres titulaires du CE

Rappelons tout d'abord que tous les membres du CE ne votent pas. En effet, **seuls les membres titulaires et les suppléants remplaçant les titulaires absents détiennent le droit de vote** ; ils ont voix délibérative.

Quant aux autres participants (suppléants, représentants syndicaux, tout autre invité), ils n'ont qu'une voix consultative, c'est-à-dire qu'ils peuvent intervenir lors des discussions mais ne peuvent pas participer au vote.

Vote du président du CE ou de son représentant

Concernant la **participation du président** aux votes du CE, la loi nous dit que « **Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.** » Article L. 2325-18 du code du travail. Cela signifie qu'il **ne peut pas voter, en tant qu'employeur, quand il sollicite l'avis du CE.** Ainsi, il ne peut

pas voter lorsqu'il est tenu de consulter le comité c'est-à-dire quand il doit recueillir son avis ou son accord.

Dans la pratique, ce principe s'avère être d'application délicate... En tout état de cause, **lorsque le président peut voter, sa voix n'est pas prépondérante** et ne compte pas double en cas de partage égal des voix.

Selon la jurisprudence

En matière de désignations et d'élections diverses, l'employeur peut participer au vote pour :

- la désignation du secrétaire du CE ;
- la désignation d'un trésorier et trésorier adjoint du CE ;
- la désignation des membres de la commission logement ;
- la désignation des présidents des commissions facultatives créées pour la gestion des activités sociales et culturelles.

Il ne vote pas pour :

- la désignation de représentants au conseil de surveillance ou d'administration ;
- la désignation des représentants du comité d'établissement au CCE ;
- la désignation des membres

de la commission économique ;
- la désignation des membres de la commission formation.

Concernant l'affectation du budget de fonctionnement du CE, l'administration prévoit que **l'employeur ne peut pas voter.**

S'agissant de la gestion des activités sociales et culturelles, la chambre sociale et la chambre criminelle de la cour de cassation ont des positions divergeantes ; la première considère que **l'employeur ne peut pas participer au vote** d'une résolution portant sur la gestion des activités sociales et culturelles car selon elle, **ce vote constitue une consultation des membres du comité en tant que délégation du personnel** ; tandis que la seconde considère en revanche **qu'il peut participer au vote** sur une proposition concernant l'attribution de bons d'achat ; **les membres élus délibèrent, selon elle, sur l'engagement d'une dépense et donc ne se prononcent pas en tant que délégation du personnel.**



Pour l'adoption du règlement intérieur du CE, l'employeur peut, en tant que président du CE, participer au vote.

En matière de décisions du CE de recourir à des experts, l'employeur ne peut pas participer à la désignation d'un expert comptable, ni à la désignation de l'expert libre rémunéré sur le budget de fonctionnement du comité.

Concernant le licenciement d'un salarié protégé, l'employeur ne peut pas participer au vote organisé à l'occasion de la consultation du CE.

Pourquoi et comment voter ?

Cas de votes obligatoires

Bien que le code du travail ne l'exige que dans quelques situations seulement, la question du vote du CE se pose souvent en réunion.

En effet, **en principe le vote n'est pas obligatoire, hormis dans les cas suivants :**

- nomination du médecin du travail, et son licenciement ;
- changement de secteur ou d'affectation du médecin du travail ;
- licenciement d'un salarié protégé.

Le vote à bulletin secret est obligatoire dans deux cas :

- lors du licenciement du médecin du travail ;
- lors du licenciement d'un salarié protégé.

Dans tous les autres cas, le CE peut voter à « main levée », sauf si le règlement intérieur prévoit le vote à bulletin secret ou si les membres du CE en décident autrement.

Pas de quorum

Aucun quorum légal n'est nécessaire pour rendre un avis c'est-à-dire **qu'aucun nombre minimum de membres élus présents à la réu-**

nion n'est exigé pour qu'une résolution, une décision ou un avis du CE soit valablement adopté.

Ainsi, la cour de cassation précise que **l'avis donné par un seul membre du CE est valable**, même si les autres membres ont quitté la réunion de consultation. À cet égard, **le règlement intérieur du CE ne peut pas prévoir un quorum** pour l'adoption de ses résolutions, décisions ou avis.

Les délibérations

Résolutions, désignations et décisions

Dans le cadre de ses diverses attributions, le CE est amené à émettre des avis, des vœux, des observations, des propositions, à adopter des motions, des rapports, à prendre des décisions ou à procéder à des désignations.

Le vote n'est donc nullement obligatoire mais constitue un **moyen de déterminer la position du CE ; l'expression de cette position devant être notifiée clairement dans le procès-verbal.**

La loi, dans son article L. 2325-18 du code du travail, indique que **les résolutions du CE sont prises à la majorité des membres présents, sans toutefois définir la notion de résolution.***

Le scrutin à la majorité des membres présents signifie que parmi les votants, on ne tiendra compte, au moment du vote, que des membres présents. **Les abstentions, les votes blancs ou nuls des membres présents ayant le droit de vote sont assimilés à des votes « contre ».**

Dans le cas de la **désignation du secrétaire du CE**, le vote, bien que non obligatoire, s'impose naturellement. La règle applicable pour savoir qui remporte l'élection,

est, selon la cour de cassation, celle de la majorité des membres présents.

En cas de partage des voix et à défaut de disposition définie par le règlement intérieur du CE à ce sujet, c'est le candidat le plus âgé qui est proclamé élu, conformément à la jurisprudence de la cour de cassation relative à la désignation du secrétaire du comité d'entreprise.

Pour les avis rendus lors de consultations du CE par l'employeur, **s'il y a égalité des voix, l'employeur peut toutefois poursuivre la procédure** car dans la mesure où il a respecté ses obligations et a consulté le CE dans le respect des règles légales, il a correctement recueilli l'avis du CE.

Concernant les autres décisions et résolutions, si aucune majorité ne se dégage, il n'existe ni procédure de départage, ni voix prépondérante. À défaut de règles de départage définies dans le règlement intérieur, la mesure ne peut pas s'appliquer.

*** ... Dans la pratique**

Le code du travail ne fait pas la distinction entre les résolutions soumises à la règle de la majorité des présents et **les simples décisions ou élections internes du CE.**

À contrario, de nombreux spécialistes considèrent que **le vote peut avoir lieu à la majorité des voix exprimées lorsqu'il s'agit de simples décisions ou d'élections internes du CE, c'est-à-dire que les abstentions, les votes blancs et nuls ne sont pas pris en compte pour le calcul de la majorité**, à l'inverse des votes sur les résolutions.

Ainsi, selon eux, **les résolutions sont les décisions les plus importantes** comme les avis rendus par le CE dans le cadre de consultations relatives à ses attributions économiques et professionnelles, ou la désignation d'un expert.