



Lorsqu'un seuil d'effectif lié à la représentation du personnel est atteint (D.P., C.E.) l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections. S'il « fait le mort », un salarié de l'entreprise ou une organisation syndicale peut à tout moment lui demander d'organiser les élections. Il est alors dans l'obligation d'engager les démarches électorales dans un délai d'un mois. L'absence d'initiative, tout comme le refus injustifié d'organiser des élections, exposent l'employeur à des poursuites pénales.

Le processus électoral :

- Au plus tard, 45 jours avant la date envisagée pour les élections, l'employeur doit informer le personnel par voie d'affichage de l'organisation prochaine des élections.
- Au même moment, il doit inviter les organisations syndicales représentatives à négocier le protocole préélectoral. Il faut pour cela adresser une invitation aux unions locales des syndicats représentatifs au niveau national, qu'ils soient ou non présents dans l'entreprise.
- Le protocole préélectoral fixe les modalités d'organisation des élections (date, lieu, affichages...) et le nombre et la répartition des sièges à pourvoir. Le protocole ne peut être négocié et signé qu'avec des personnes spécifiquement mandatées par leur syndicat pour cette négociation.
- Pour être électeur, il faut avoir au moins trois mois d'ancienneté, et un an d'ancienneté pour être éligible.
- Au 1er tour, seules les organisations syndicales peuvent présenter des candidats. Si elles ne le font pas, le 1er tour doit malgré tout être organisé. S'il n'y a pas de candidats au 1er tour ou si le quorum n'est pas atteint (moins de 50% des inscrits se sont exprimés), un 2ème tour est organisé.
Dans ce cas, les candidatures dites libres (sans appartenance syndicale) sont alors acceptées.