

DOSSIER PRATIQUE

LES ÉLECTIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Les élections du comité social et économique (CSE) sont obligatoires pour les entreprises de 11 salariés et plus. Elles sont chaque quatre ans un moment clé pour la représentation des salariés au sein des entreprises. La CAPEB vous accompagne pour préparer, organiser et publier les résultats de ces élections.

- **P2** - DISPOSITIONS GÉNÉRALES
- **P2** - MISE EN PLACE DU CALENDRIER ÉLECTORAL ET COMMUNICATION AUPRÈS DES ÉLECTEURS
- **P2** - LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)
- **P3** - LISTE ÉLECTORALE ET CANDIDATS
- **P4** - UN SCRUTIN À DEUX TOURS
- **P4** - LE VOTE
- **P5** - RÉPARTITION DES SIÈGES
- **P6** - PROCLAMATION DES RÉSULTATS

► DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La mise en place d'un CSE devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs. C'est l'employeur qui doit prendre l'initiative d'organiser l'élection du CSE ainsi que les modalités de son renouvellement tous les 4 ans.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et dans les établissements leur appartenant, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE.

NOMBRE DE MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL DU CSE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE :

| EFFECTIF (NOMBRE DE SALARIÉS) | 11 à 24 | 25 à 49 | 50 à 74 | 75 à 99 |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Nombre de titulaires | 1 | 2 | 4 | 5 |

Accédez au simulateur disponible sur elections-professionnelles.travail.gouv.fr 

À la fin du mandat de ses membres, si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé. Si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires est réduit de moitié ou plus, des élections partielles sont organisées. L'employeur n'a pas l'obligation d'organiser des élections partielles lorsque ces événements se produisent dans les 6 mois précédant le terme du mandat.

STRICTEMENT ENCADRÉES, LES ÉLECTIONS DU CSE IMPLIQUENT DE RESPECTER LES POINTS SUIVANTS :



Mettre en place le **calendrier électoral**



Établir une **communication** auprès des électeurs



Mettre en place les **formalités** préalables au scrutin



Organiser et suivre le **scrutin**



Proclamer les **résultats** et réaliser les formalités post-scrutin

► MISE EN PLACE DU CALENDRIER ÉLECTORAL ET COMMUNICATION AUPRÈS DES ÉLECTEURS

Le calendrier des élections doit être établi pour respecter le délai d'information des salariés et des organisations syndicales. Un simulateur, adapté à votre situation, est disponible sur :

elections-professionnelles.travail.gouv.fr 

La communication aux électeurs doit être réalisée **dans les 90 jours précédant le démarrage du scrutin**, en précisant la date envisagée des élections.

► LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP)

L'employeur doit **informer les organisations syndicales de l'organisation des élections et les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)**, qui fixe les règles d'organisation du scrutin.

POUR RESPECTER SES OBLIGATIONS, L'EMPLOYEUR DOIT :



Envoyer une **lettre recommandée avec accusé de réception** au **5 organisations syndicales représentatives au niveau national** (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC)



Envoyer une **lettre recommandée aux syndicats représentatifs dans l'entreprise** et à ceux ayant une section syndicale dans l'entreprise



Afficher **une note dans les locaux de l'entreprise** pour les organisations non représentative



Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours suivant l'information sur l'organisation des élections par l'employeur, celui-ci est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral.

L'INVITATION À NÉGOCIER LE PAP PRÉCISE AU MOINS LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- Le nom, l'adresse de l'employeur ainsi que la désignation de l'établissement
- L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable (IDCC 1597 pour les entreprises du bâtiment de plus de 10 salariés)
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation

SUITE À L'INVITATION AU PAP :



→ Si une ou des organisations syndicales se sont manifestées, l'employeur négocie avec elle(s) le protocole d'accord préélectoral. Si la négociation n'aboutit pas à un accord, l'employeur doit saisir sa DREETS afin qu'elle procède à la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories de personnel.



→ Si aucune organisation syndicale n'a pris part à la négociation du PAP, les modalités de l'élection sont fixées par l'employeur. Il convient néanmoins d'appliquer les dispositions légales telles que présentées dans ce document concernant le nombre et la composition des collèges électoraux.

BON À SAVOIR

Plus d'informations sur le PAP, son contenu et ses conditions de validité sur entreprendre.service-public.fr

► LISTE ÉLECTORALE ET CANDIDATS

L'employeur établit la liste électorale, c'est-à-dire la liste des électeurs pour le scrutin. Pour être électeur, il faut remplir les 3 critères suivants à la date du premier tour des élections :

| | | |
|---|-----------------------------|------------------------------|
| Être salarié de l'entreprise et avoir au moins 3 mois d'ancienneté au 1er tour du scrutin | Être âgé de 16 ans au moins | Jouer de ses droits civiques |
|---|-----------------------------|------------------------------|

En l'absence de mentions dans le protocole d'accord préélectoral (PAP), l'employeur doit afficher dans un délai suffisant (5 jours avant le 1er tour du scrutin par exemple) la liste électorale et y faire figurer les informations suivantes :

| | | |
|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Nom et prénoms des inscrits | Date d'entrée dans l'entreprise | Lieu et date de naissance |
|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------|

L'employeur actualise la liste électorale si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le 1er tour des élections.

BON À SAVOIR

Les salariés mis à disposition (intérim) doivent avoir travaillé 12 mois continus dans l'entreprise utilisatrice pour être électeur. S'ils remplissent les conditions, ils choisissent d'exercer leur droit de vote soit dans l'entreprise qui les emploie, soit dans l'entreprise utilisatrice.

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit répondre aux **5 conditions suivantes** à la date du premier tour du scrutin :

- Être électeur
- Être âgé de 18 ans au moins
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins
- Ne pas avoir de lien de parenté avec l'employeur (ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur)
- Ne pas disposer d'une délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé à l'employeur ou ne pas le représenter effectivement devant le CSE

Les candidats s'inscrivent dans des listes. Des listes séparées doivent être faites pour les titulaires et les suppléants. Chaque liste ne peut présenter plus de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir. Dans les entreprises employant entre 11 et 24 salariés, chaque candidat s'inscrit dans sa propre liste puisqu'il n'y a qu'un seul poste de titulaire à pourvoir.

BON À SAVOIR

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne peuvent être candidats que dans l'une de ces entreprises et choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

ENTRE 11 ET 24 SALARIÉS



Les différentes listes sont présentées au sein d'un **collège unique**.

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 25 SALARIÉS



1 collège pour **les ouvriers et les employés**



1 collège pour **les agents de maîtrise, techniciens, chefs de service, ingénieurs et cadres**

Les listes électorales, si elles incluent plusieurs candidats, doivent comporter **la même proportion de femmes et d'hommes que celle du collège électoral**.

Dans le cas où aucun des salariés devant composer un collège n'est éligible pour se présenter au CSE, les salariés concernés doivent être regroupés avec un autre collège qui sera élargi.

BON À SAVOIR

S'il y a plus de 25 ingénieurs, chefs de service et cadres dans l'entreprise, un troisième collège « cadres » doit être constitué.

► UN SCRUTIN A DEUX TOURS

Au premier tour, **les salariés ne peuvent voter que pour les listes de candidats établies par les organisations syndicales**. A l'issue du premier tour, trois cas peuvent se présenter :



L'absence de liste présentée par les organisations syndicales. Le bureau de vote prend acte de la carence dans le procès-verbal de l'élection et un second tour est organisé.



Le quorum n'est pas atteint. Un second tour est organisé pour chacun des collèges pour lequel le quorum n'a pas été atteint.



Le quorum a été atteint. Il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges. Un second tour n'est organisé que si tous les sièges n'ont pas été pourvus.

LE SECOND TOUR EST ORGANISÉ DANS LES 15 JOURS SUIVANT LE PREMIER TOUR. IL EST OUVERT À TOUTES LES CANDIDATURES, QU'ELLES SOIENT OU NON PRÉSENTÉES PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE.

BON À SAVOIR

Le quorum est atteint si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Les bulletins blancs et nuls ne doivent pas être pris en compte.

► LE VOTE

Le vote a lieu en principe dans l'entreprise et pendant le temps de travail. L'élection a lieu au scrutin secret à l'urne ou par voie électronique. Exceptionnellement, le vote peut se faire par correspondance si cette possibilité est prévue par accord collectif, par le PAP ou par une décision du juge. Le vote par procuration est interdit.

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral, composé au minimum d'un président et de deux assesseurs. Le bureau de vote annonce l'ouverture et la clôture du scrutin, procède au dépouillement des votes, proclame les résultats et dresse le procès-verbal des élections.

C'est à l'employeur de mettre à disposition des salariés le matériel nécessaire pour voter. En principe, il faut :

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
|  Des bulletins de vote |  Des enveloppes |  Une liste d'émargement |  La possibilité pour le salarié de s'isoler (isoloir, pièce à côté du bureau de vote par exemple) |  Des urnes (2 urnes par collège, 1 pour les titulaires, 1 pour les suppléants) |
|---|--|--|--|---|

BON À SAVOIR

Pour réaliser un vote électronique, vous trouverez la présentation du service et la liste des prestataires du ministère du travail sur elections-professionnelles.travail.gouv.fr

► RÉPARTITION DES SIÈGES

LE DÉPOUILLEMENT A LIEU EN PUBLIC IMMÉDIATEMENT APRÈS LE SCRUTIN :

Comptage des enveloppes

Le bureau de vote compte le nombre d'enveloppes présentes dans l'urne et le compare au nombre de votants ayant émargé sur la liste électorale



Séparation des bulletins

Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés



Décompte des voix

On procède ensuite au décompte des bulletins de chaque liste, en prenant en compte les ratures d'un ou plusieurs noms comme voix en moins pour le(s) candidat(s) concerné(s)



Si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de sa liste, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat sur la liste et non selon l'ordre de présentation sur la liste.

SONT CONSIDÉRÉS COMME NULS LES BULLETINS SUIVANTS :

- Bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire
- Bulletins différents contenus dans une même enveloppe
- Bulletins portant des signes de reconnaissance
- Bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié
- Bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne

L'attribution des sièges s'effectue en calculant le quotient électoral, puis la plus forte moyenne. Cette opération est réalisée pour les titulaires et les suppléants séparément. Si le salarié est élu à la fois sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants, il est élu titulaire.

Pour plus de simplicité, vous pouvez saisir les résultats des élections et simuler l'attribution des sièges sur :

elections-professionnelles.travail.gouv.fr

► PROCLAMATION DES RÉSULTATS

Les procès-verbaux des élections ou de carence totale peuvent être saisis :



EN LIGNE

elections-professionnelles.travail.gouv.fr



Les PV sont **télétransmis** au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP).



MANUELLEMENT (Cerfa à télécharger)

elections-professionnelles.travail.gouv.fr



Les PV sont à envoyer **par voie postale** au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) à l'adresse indiquée.

En principe, le procès-verbal des élections doit être signé par tous les membres du bureau de vote avant la proclamation des résultats. Dès l'établissement du procès-verbal, les résultats peuvent être proclamés en public par le président du bureau de vote. **La proclamation indique les informations suivantes :**

- Nombre de sièges revenant à chaque liste
- Nom des élus
- Nombre de voix obtenu par chacun des élus

Après la proclamation des résultats, **l'employeur transmet, par tout moyen, le procès-verbal aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral** dans les meilleurs délais.

En cas de carence totale, outre la transmission au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP), **le procès-verbal doit être porté à la connaissance des salariés par tout moyen et doit également être transmis dans les 15 jours à l'inspection du travail.**

La date de proclamation des résultats confère aux élus la qualité de représentant du personnel pour une durée maximale de 4 ans. La régularité de l'élection est contestable auprès du tribunal judiciaire dans les 15 jours suivant cette proclamation.

BON À SAVOIR

Plus d'informations sur les élections du CSE sur entreprendre.service-public.fr



L'ACTION DE LA CAPEB

SI NÉCESSAIRE, CONTACTEZ VOTRE CAPEB POUR OBTENIR UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ.

Une préparation minutieuse et le respect des différentes étapes et obligations légales vous garantiront des élections conformes et transparentes. La CAPEB se tient à votre disposition pour vous accompagner tout au long de ce processus.

Ensemble, assurons des élections réussies et respectueuses des droits de vos salariés.

POUR EN SAVOIR +  >>



VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
CONTACTEZ VOTRE CAPEB !



PLUS FORTS. ENSEMBLE.