

## Les élections du CSE

### Description

Les élections du CSE doivent être organisées dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés soumis à l'obligation de mettre en place un [Comité social et économique \(CSE\)](#).

Cette élection consiste à faire élire par les salariés leurs représentants du personnel. A ce titre, la démarche est grandement encadrée par la législation, qui impose le respect de nombreuses règles.

Voyons donc ensemble comment organiser les élections du CSE.

[Télécharger notre guide sur le CSE](#) [Mettre en place mon CSE](#)

## En quoi consistent les élections du CSE ?

Les élections du CSE sont organisées régulièrement **dans les entreprises de plus de 11 salariés pour élire les représentants du personnel**. Afin de comprendre le fonctionnement des élections, il est important de s'intéresser aux acteurs qui interviennent dans le processus : les électeurs, les candidats et les organisateurs.

### Qui sont les électeurs ?

Pour **être en capacité de voter aux élections du CSE**, il faut respecter les conditions posées par l'[article L.2314-18 du Code du travail](#) :

- Être salarié de l'entreprise concernée ;
- Avoir au minimum 16 ans lors de la tenue de l'élection ;
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques ;
- Avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

**Bon à savoir** : les dirigeants cumulant leur mandat social avec un contrat de travail et les salariés dont le contrat est suspendu (pour arrêt maladie, maternité, etc. peuvent également voter aux élections du CSE.

## Qui peut se présenter aux élections professionnelles ?

Comme pour les électeurs, il existe des conditions à remplir afin de pouvoir se présenter aux élections des représentants du personnel. Une liste électorale devra également être établie puis communiquées aux électeurs.

### Les conditions d'éligibilité

**Afin de se présenter aux élections du CSE**, les candidats devront répondre aux conditions suivantes :

- Être salarié de l'entreprise depuis au moins un an ;
- Faire partie de l'effectif de l'entreprise ;
- Répondre aux conditions pour être électeur ;
- N'avoir aucun lien de parenté avec les dirigeants de l'entreprise ;
- Avoir plus de 18 ans.

**Bon à savoir :** Les salariés mis à disposition d'une autre entreprise et ceux assimilés au représentant légal de l'entreprise (via un mandat écrit par exemple) ne peuvent se présenter aux élections.

### Constitution de la liste électorale

La liste électorale doit être établie et affichée dans les locaux de l'entreprise **au moins 4 jours avant la date prévue pour la tenue du 1<sup>er</sup> tour** des élections du CSE.

Chaque collège doit disposer de sa propre liste, qui devra préciser, pour chacun des salariés électeurs :

- Son identité complète (nom, prénoms) ;
- Son ancienneté dans l'entreprise ;
- L'âge qu'il a au moment des élections.

**Bon à savoir :** la liste électorale vaut pour tous les tours de scrutin. Il est impossible de la modifier entre deux tours.

## Qui doit les organiser ?

C'est en principe à **l'employeur de mettre en place les élections du CSE tout les 4 ans**. Il peut le faire de sa propre initiative ou, si le CSE n'a pas encore été mis en

place dans l'entreprise, après demande des salariés, ou d'une organisation syndicale.

**Attention** : l'employeur qui refuserait consciemment d'organiser ces élections ou oublierait de les organiser s'expose à des sanctions pénales.

## Comment calculer l'effectif de son entreprise ?

La législation référence l'ensemble des salariés pris en compte dans le [calcul de l'effectif du CSE](#) tout en exposant ceux qui doivent impérativement en être écartés.

### Quels sont les salariés pris en compte dans le calcul ?

Conformément à l'[article L1111-2 du Code du travail](#), **seuls certains types de contrat de travail sont pris en compte** dans le calcul des effectifs. Ainsi, seuls les salariés suivants seront pris en compte :

- Les salariés en CDI à temps plein (même en période d'essai) ;
- Les travailleurs à domicile ;
- Salariés en CDD, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise) ;
- Salariés en CDD saisonnier (au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise) ;
- Salariés en CDD d'usage (au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise) ;
- Les mandataires sociaux si le cumul est régulier entre le mandat et le contrat de travail ;
- Salariés en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ;
- Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, s'ils travaillent régulièrement dans les locaux depuis plus d'1 an (au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise) ;
- Salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois ;
- Salariés en dispense d'activité avec rémunération ;
- Salariés à temps partiel, ne travaillant que quelques heures par semaine / par mois ;
- Salariés intérimaires, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Salariés handicapés, à l'exception de ceux mis à disposition par un ESAT ;

- [VRP](#) multcartes avec temps de travail défini dans le contrat ;
- VRP exclusif ou multcartes sans temps de travail défini dans le contrat, seulement s'il est considéré comme un temps complet.

## Les salariés exclus du calcul de l'effectif

En revanche, l'[article L1111-3](#) du même Code indique que **certains salariés sont exclus du calcul** de l'effectif. Il s'agit des salariés suivants :

- Salariés en CDD, mis à disposition ou intérimaire remplaçant un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, arrêt maladie) ;
- Mandataires sociaux sans contrat de travail ;
- Salariés en contrat de professionnalisation ;
- Salariés en dispense d'activité sans rémunération ;
- Apprentis ;
- Stagiaires.

## Combien de membres doivent être élus au CSE ?

L'effectif de l'entreprise permet de **déterminer le nombre de membres du CSE à élire** ainsi que la répartition des sièges au sein des collèges électoraux. A l'aide de [l'article R.2314-1 du Code du travail](#) vous saurez, en fonction de votre effectif, combien de membres doivent être élus.

Pour déterminer précisément le [nombre de membres à élire](#), il faut donc déterminer quel sera l'effectif de l'entreprise à la date du premier tour de scrutin :

Effectif de l'entreprise	Nombre de titulaires à élire
11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
100 à 124	6
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10

**Bon à savoir :** pour chaque titulaire, il est possible d'élire un suppléant, amené à remplacer le titulaire quand celui-ci n'est pas disponible. Cependant, sachez que l'élection des suppléants est facultative, seule celle des titulaires est obligatoire.

## Quand doit-on organiser des élections du CSE ?

Depuis le 1er janvier 2020, les élections professionnelles sont **obligatoires dans les entreprises de plus de 11 salariés**, conformément à l'[article L.2314-4 du code du travail](#).

Aussi, les élections du CSE doivent intervenir tous les 4 ans. Cette période correspond au mandat accordé aux délégués du personnel.

Concernant le nombre de mandats successifs, l'ordonnance Macron les limite à 3 mandats maximum, excepté dans les cas suivants :

- L'entreprise a moins de 50 salariés ;
- Le protocole d'accord préélectoral prévoit autrement (seulement pour les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés).

**Bon à savoir :** Par la [mise en place d'un CSE](#), on crée une instance représentative du personnel unique qui fusionne et remplace les anciennes instances, à savoir le CE, le DP et le CHSCT.

## Quelles sont les étapes préalables aux élections professionnelles ?

Plusieurs étapes sont à compléter préalablement à la tenue de l'élection du CSE. Elles visent à préparer cette élection et à informer l'ensemble des salariés et des syndicats en vue de mettre en place un protocole d'accord électoral.

## Les étapes préalables à l'élection du CSE



LegalPlace.

**A noter** : lorsqu'aucune organisation syndicale ne prend part à la négociation du protocole d'accord préélectoral, l'employeur définit seul les modalités d'élection du Comité social et économique. En revanche, si aucun accord n'est trouvé avec les syndicats, les parties peuvent saisir la Dreets.

### Etape n°1 : l'information des salariés

Après avoir déterminé le nombre de membres à élire, **l'employeur informe les salariés** de l'organisation des élections du CSE.

L'information **peut être communiquée par tout moyen**, du moment qu'elle est écrite (et non verbale) et qu'elle contient la date prévue pour la tenue de l'élection. Il est ainsi possible pour l'employeur de procéder de différentes façons :

- Affichage dans les locaux de l'entreprise ;
- Publication sur les réseaux sociaux internes à l'entreprise ;
- Par mail ou courrier à chacun des salariés.

Il peut bien entendu cumuler ces modes de transmissions afin d'assurer la bonne information de ses salariés.

**Bon à savoir** : la date à laquelle l'information est communiquée lance le point de départ du délai de 90 jours laissé aux employeurs pour organiser le 1<sup>er</sup> tour du scrutin.

## **Etape n°2 : invitation des organisations syndicales représentatives**

Lors de l'organisation des élections du CSE, l'employeur doit contacter les différentes organisations syndicales afin de les inviter à venir négocier le protocole d'accord électoral mais également à proposer leurs listes de candidats aux élections.

### **Quelles organisations syndicales contacter ?**

L'employeur doit contacter l'ensemble des organisations syndicales pour **les informer de la tenue prochaine des élections**.

Pour que **l'information des organisations syndicales soit considérée comme valable**, elle doit à la fois :

- Être envoyée par courrier recommandé au siège national de chacune des 5 organisations syndicales nationales (CGT, CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC) ;
- L'afficher par écrit dans les locaux de l'entreprise.

Cette seconde note est destinée à informer les autres organisations syndicales qui ne représentent pas les salariés au niveau national.

### **Quel est le délai pour contacter les organisations syndicales ?**

Les employeurs doivent contacter les syndicats au plus tard **15 jours avant la tenue de la [première réunion de négociation du protocole](#)** préélectoral.

**Attention** : le non-respect de ce délai peut entraîner l'annulation des élections en cours et la nécessité de recommencer la procédure depuis le début.

## **Etape n°3 : négociation du protocole d'accord préélectoral**

L'élection du CSE doit être encadrée par un [protocole d'accord électoral](#) qui établit ses modalités d'organisation. Ce protocole peut être discuté avec les syndicats s'ils souhaitent prendre part aux négociations.

Pour qu'il soit considéré comme valide, le protocole d'accord électoral doit répondre aux exigences suivantes :

Thèmes négociés	Conditions de validité
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Répartition du personnel et des sièges entre les collèges dans chaque établissement de l'entreprise ;</li> <li>– Etablissement des règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;</li> <li>– Représentation des salariés qui travaillent en équipe successives (où isolant les autres salariés) ;</li> <li>– Répartition de sièges dans les entreprises de travail temporaire ;</li> <li>– Modification du nombre de sièges ou de volume des heures individuelles de délégation.</li> </ul>	Double majorité
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux ;</li> <li>– Organisation du scrutin en dehors du temps de travail.</li> </ul>	Accord unanime

**Attention** : si aucun syndicat ne souhaite participer aux négociations du protocole d'accord électoral, alors c'est à l'employeur de fixer lui-même les modalités d'organisation des élections.

## Quel est le calendrier électoral pour le CSE ?

Afin d'avoir une vision d'ensemble sur le déroulement complet des élections du CSE voici des tableaux des étapes à accomplir avant le 1er tour, au 1er tour et avant le 2nd tour, le cas échéant.

### Les formalités avant le 1er tour

Voici un tableau mentionnant toutes les formalités à accomplir et selon le **déla** à respecter avant le 1er tour des élections du CSE.

Formalités à accomplir	Déla
Informers les salariés concernant l'organisation de l'élection	90 jours avant le 1er tour
Inviter les syndicats à négocier le PAP	60 jours avant le 1er tour

Négocier le PAP	Entre 45 et 16 jours avant le 1er tour
Déposer les listes de candidats par les syndicats	Selon les délais du PAP
Afficher les listes des candidatures par l'employeur	Selon les délais du PAP
Afficher les listes électorales	Entre 15 et 4 jours
Envoyer le matériel de vote (vote par correspondance)	Selon les délais du PAP

## Les formalités du 1er tour

Lors du déroulement du 1er tour des élections du CSE, plusieurs formalités doivent être accomplies et il existe des délais à respecter.

Formalités à accomplir	Délai
Proclamation des résultats	Au jour du 1er tour
Information du 2nd tour le cas échéant	Au jour du 1er tour
Affichage des listes électorales	Au moins 4 jours avant le scrutin du 2nd tour
Dépôt des listes électorales	Selon les délais du PAP
Affichage par l'employeur des listes de candidatures	Selon les délais du PAP

## Les formalités avant le 2nd tour

**En cas de second tour** pour l'élection du CSE voici les formalités à réaliser et le délai dans lequel elles doivent être accomplies.

Formalités à accomplir	Délai
Affichage des résultats du 1er et 2nd tour	Au jour du 2nd tour (15 jour après le 1er tour)
Envoie des PV à l'inspection du travail	Dans les 15 jours suivant les résultats
Envoi des PV aux syndicats	Dans les meilleurs délais

**Zoom** : Vous souhaitez mettre en place un CSE ? Si l'organisation des élections vous semble complexe, n'hésitez pas à recourir aux services de LegalPlace. Nous vous proposons de [recourir au vote électronique](#), qui constitue une manière pratique et

sécurisée d'élire le CSE dans votre entreprise. LegalPlace vous garantit une confidentialité totale pour chaque vote, et nos experts vous accompagnent tout au long de vos élections.

## Comment se déroule le vote ?

Pour élire les membres du CSE, plusieurs modes de scrutins sont envisageables dont le vote électronique. Ensuite, un 1er tour doit être organisé et il doit respecter le quorum. Le cas échéant, un second tour peut avoir lieu.

### Les caractéristiques du scrutin

Lors des élections du CSE, le scrutin **peut prendre 3 formes différentes** :

- Un vote classique réalisé sur le lieu de travail : il s'agit d'un scrutin requérant des bulletins de vote en papier, des enveloppes de confidentialité, un isolement et des urnes destinées pour chaque collègue ;
- Un vote par correspondance : également appelé vote postal, cette forme de scrutin doit être indiquée dans la convention collective de la société ou précisée dans le protocole d'accord préélectoral ;
- Un vote électronique : cette forme d'élection est utilisée lorsque l'[accord d'entreprise](#) le prévoit ou suivant une décision unilatérale de l'employeur. Ce type de scrutin fera l'objet de développements ultérieurs.

### Le 1er tour et le quorum

Les élections du CSE ont lieu au scrutin de liste à deux tours : les électeurs votent pour une [liste de candidats](#) et non pour un candidat pris isolément.

Pour que le 1er tour soit valable, **le quorum doit avoir été atteint**. A défaut, un second tour est organisé.

Le 1<sup>er</sup> tour de scrutin est **réservé aux candidats présentés par les organisations syndicales représentatives**.

A l'issue du 1er tour, 4 situations peuvent se présenter :

- L'absence de liste présentée par une organisation syndicale au 1<sup>er</sup> tour : donne lieu obligatoirement à un 2<sup>nd</sup> tour ;
- Le quorum n'est pas atteint : un 2<sup>nd</sup> tour est organisé pour chacun des collèges pour lequel le quorum n'a pas été atteint ;

- Le [quorum](#) est atteint et tous les sièges ne sont pas pourvu : un 2nd tour est obligatoirement organisé, ;
- Le quorum est atteint et tous les sièges sont pourvus : il n'y a pas lieu d'organiser un 2nd tour, les représentants sont élus.

**Bon à savoir** : le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

## Le second tour

Eu égard aux situations précédentes, un 2nd tour peut être organisé si le quorum n'est pas atteint.

Dans ce cas, il a lieu dans les 15 jours qui suivent le 1er tour et **est ouvert à tous les candidats** ( pas seulement à ceux présentés par une organisation syndicale).

En cas d'absence de candidats au 1er et 2nd tour des élections, l'employeur devra établir un procès-verbal de carence. Ce PV sera affiché dans l'entreprise et transmis à la Dreets.

Dans cette conjoncture, le CSE n'est pas mis en place. Ainsi, dans les 6 mois après le PV un salarié ou un syndicat peut demander l'organisation de nouvelles élections.

## Focus sur le vote électronique

Les élections du CSE peuvent se dérouler au moyen du [vote électronique](#), dans les conditions prévues aux articles R.2314-5 à R.2314-18.

Le recours au vote électronique doit être prévu par un **accord d'entreprise** ou un accord de groupe.

En l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place le vote électronique.

Dans tous les cas, la plateforme de vote électronique doit impérativement **assurer la confidentialité des données transmises**.

Après l'ouverture du scrutin aux heures d'ouverture prévues, chaque électeur reçoit un mot de passe confidentiel, individuel et sécurisé qui lui permet d'accéder à une **interface ergonomique** affichant les [listes de candidats](#) correspondant à son collège et d'exprimer son vote pendant une période délimitée.

**A noter** : l'employeur doit mettre en place une cellule d'assistance technique pour assurer le bon fonctionnement du vote électronique.

À l'issue de ces différentes étapes effectuées dans l'ordre chronologique, **le vote anonyme est chiffré par le système**, puis transmis au fichier « contenu de l'urne électronique ».

Ensuite, le salarié électeur reçoit un accusé de réception de la transmission du vote et de la réalisation de l'émargement : il a la possibilité de le conserver.

## Quel est l'issue du vote des élections du CSE ?

A la suite du vote, les membres du bureau procèdent au dépouillement et le président à la proclamation des résultats. Ensuite, les nouveaux élus prennent leur poste.

### Dépouillement et proclamation des résultats

Après la fermeture du scrutin, se tient le dépouillement par 2 membres du bureau. Le dépouillement et la répartition s'effectuent séparément pour les titulaires et suppléants.

Une fois le dépouillement effectué, il revient au président du bureau de vote de **proclamer le résultat des élections du CSE**.

Cette proclamation doit contenir les 5 indications suivantes :

- Le nombre de votants ;
- Le nombre d'électeurs inscrits ;
- Le nombre de suffrages exprimés ;
- Le nombre de suffrage pour chacun des candidats ou chacune des listes ;
- Le nom des élus.

Ensuite, le procès-verbal doit être transmis, **dans les 15 jours suivant le dernier tour**, au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP), devenu le guichet unique pour la réception des procès-verbaux.

**Bon à savoir** : Auparavant, le procès-verbal devait être transmis à l'inspection du travail. Dorénavant, l'envoi des procès-verbaux à l'inspection du travail n'est plus nécessaire, sauf en cas de carence totale.

Une copie doit être **transmise aux syndicats** ayant présenté des listes de candidats, ainsi qu'à ceux ayant participé à la négociation du PAP

## Prise de poste des nouveaux élus

Suite au dépouillement et à la proclamation des résultats, le CSE est mis en place. Sa 1ère mission est d'organiser la 1ère réunion de CSE. Elle a généralement lieu environ 1 mois après l'élection.

Elle marque ainsi le début du mandat des nouveaux représentants du CSE.

Les membres du CSE auront chacun à leur disposition, des **heures de délégations mensuelles**, dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise et le nombre de membres élus, comme suit :

Nombre de titulaires	Nombre d'heures de délégation mensuelle par membre	Nombre total d'heure de délégation mensuelle
1	10	20
2	10	20
4	18	72
5	19	95
6	21	126
7	21	147
8	21	168

**Bon à savoir :** Le nombre d'heure de délégation est similaire pour les membres titulaires et les suppléants. Ainsi, si le titulaire dispose de 10 heures de délégation, son suppléant aura lui aussi droit à 10 heures de délégation.

## Est-il possible de contester les résultats d'une élection CSE ?

En cas de contestations portant sur l'électorat ou la régularité des élections, la **juridiction compétente est le tribunal judiciaire.**

Le délai de contestation varie en fonction du litige :

- En cas de contestation portant sur l'électorat : le délai est de 3 jours, à compter

de la publication de la liste électorale ;

- En cas de contestation portant sur la régularité des élections : le délai est de 15 jours, à compter du lendemain de la proclamation des résultats du tour en question.

Enfin, toute partie qui a un intérêt à agir peut contester les élections **pour en obtenir l'annulation** face à l'un des motifs suivants :

- Le refus d'une candidature par l'employeur ;
- L'irrégularité des PV de résultats ;
- Un mode de scrutin n'ayant pas permis à tous les salariés électeurs d'y participer ;
- L'absence d'information des salariés concernant les élections, etc.

## FAQ

### Combien de membres faut-il élire au sein du CSE ?

Le nombre de titulaires composant le CSE varie en fonction du nombre de salariés au sein de l'entreprise. Le nombre de suppléants doit être équivalent au nombre de titulaires.

### Quel est le rôle du CSE dans une entreprise ?

Le CSE est une instance de représentation du personnel qui est chargée de défendre ses intérêts et de faciliter le dialogue entre l'employeur et les salariés d'une entreprise. A ce titre, ses membres sont élus par et parmi les salariés de l'entreprise concernée par la mise en place d'un CSE.

### Quelles sont les étapes préalables aux élections du CSE ?

La première étape consiste à vérifier l'effectif de l'entreprise et déterminer le nombre de titulaires à élire. Par la suite, l'employeur informe les salariés de l'organisation des élections et invite les syndicats.