

Les élections partielles du CSE

Description

L'organisation des élections du [Comité social et économique](#) (CSE) est une étape importante pour l'employeur. C'est en effet à lui qu'il revient de prendre l'initiative de l'[organisation des élections](#) professionnelles au sein de l'entreprise. Par ailleurs, des élections partielles peuvent être organisées à son initiative dans deux cas :

- un collège électoral n'est plus représenté ;
- le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus ;

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

Quand organiser des élections partielles ?

Le CSE est un groupement pour représenter le personnel. Sa [mise en place](#) par l'employeur est obligatoire pour toutes les entreprises de 11 salariés et plus.

Par ailleurs, l'employeur doit organiser des élections partielles à la **survenance de 2 évènements** :

1. Lorsqu'un collège a cessé d'être représenté (suite à une démission ou à des licenciements par exemple) ;
2. Lorsque le CSE a perdu la moitié de ses membres titulaires ou plus.

À noter : L'organisation d'élections partielles reste obligatoire même si ces évènements se sont produits en conséquence de l'annulation des élections par le juge pour cause de non-respect de la représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Néanmoins, l'employeur peut être dispensé de cette obligation si ces évènements surviennent dans les 6 mois qui précèdent la fin du mandat. Dans ce cas, le CSE devra alors fonctionner avec un effectif réduit.

Si le mandat expire dans un délai de **6 mois ou plus**, cela va produire des conséquences sur l'organisation du CSE et des élections partielles devront être organisées par l'employeur :

Un collègue a cessé d'être représenté	Le CSE a perdu la moitié de ses membres titulaires ou plus
Les élections ne sont organisées que pour ce collègue. Une liste est présentée pour les titulaires et pour les suppléants.	L'élection partielle concerne tous les sièges vacants de tous les collèges concernés par la perte de membres. Établissement de listes distinctes pour les titulaires et pour les suppléants.

En tout état de cause, pour que les élections partielles soient mises en place, les membres titulaires doivent avoir cessé définitivement leur mandat ou avoir quitté l'entreprise, et aucun suppléants ne doivent pouvoir les remplacer.

Par ailleurs, les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées par le [protocole préélectoral](#) conclu au moment de l'élection initiale, selon les mêmes règles que les élections ordinaires.

Les nouveaux élus exercent ainsi leurs fonctions pour la **durée restante du mandat** en cours.

Pour finir, l'employeur devra mettre à jour la [liste électorale](#) (nouveaux salariés, salariés qui ne remplissaient pas les conditions pour être électeurs au moment de la précédente élection, salariés ayant quitté l'entreprise, changement de qualification des salariés).

Zoom : Faites confiance à LegalPlace pour [l'organisation des élections](#) de votre CSE ! Pour cela, il vous faut renseigner les informations demandées en ligne afin de bénéficier de l'accompagnement d'un expert dédié à la préparation des élections. Votre élection peut être lancée en ligne et vos obligations légales sont respectées !

Quelles sont les modalités d'organisation des élections partielles du CSE ?

Les modalités d'organisation des élections partielles sont similaires à celles des élections classiques du CSE. Elles s'organisent sur la base du protocole d'accord préélectoral négocié lors des élections initiales. Dès lors, aucun syndicat n'est en mesure de demander la négociation d'un nouveau protocole. Ce document est établi par l'employeur et les organisations syndicales et est encadré par le Code du travail.

L'employeur a l'obligation d'informer le personnel de l'organisation des élections. Cette information se fait par voie d'[affichage obligatoire](#). L'employeur doit également inviter les organisations syndicales afin de fixer les modalités de l'élection à venir et de constituer les listes de candidats.

Attention : Les élections partielles concernent la totalité des postes vacants, y compris ceux qui n'étaient déjà pas pourvus lors des élections initiales, notamment en raison d'une insuffisance de candidats.

Conformément à l'[article L.2314-29 du Code du travail](#), il s'agit d'un scrutin de liste à deux tours.

La date du premier tour de scrutin ne peut pas être située à plus de 90 jours après l'affichage. Ce premier tour est réservé uniquement aux listes présentées par les organisations syndicales. C'est ce qu'on appelle le **monopole syndical**. À l'issue du premier tour n'atteignant pas le quorum, un second tour est organisé. Un second tour est également organisé si tous les sièges n'ont pas été pourvus.

Le second tour quant à lui est **ouvert à toutes les candidatures**. Cela signifie que des personnes non syndiquées peuvent se présenter. Ainsi, tous les salariés remplissant les critères d'éligibilité pourront se présenter en tant que candidat. Le second tour a lieu dans un délai maximal de **15 jours** après l'organisation du premier tour.

Les élections partielles permettent ainsi de pourvoir tous les sièges vacants de titulaires et de suppléants dans les collèges concernés, pour la durée restante du mandat.

Quelles sont les conséquences de l'absence d'organisation des élections partielles par l'employeur ?

L'employeur qui n'organise pas d'élections partielles alors que les conditions sont

réunies commet une faute pouvant engager sa **responsabilité civile**. Par conséquent, le salarié qui a la possibilité de démontrer avoir subi un préjudice lié à l'absence d'organisation des élections, peut demander des dommages-intérêts. Son action dépendra alors de la preuve du préjudice causé par l'employeur.

Bon à savoir : Lors des élections générales classiques, le manquement à l'obligation d'organiser les élections professionnelles constitue une faute causant nécessairement un préjudice au salarié, celui d'être privé de possibilité de représentation et de défense de ses intérêts. Dans ce cas, le salarié n'a donc pas à prouver qu'il a subi un préjudice.

L'absence d'organisation des élections a également des **conséquences pénales**. En effet, ce manquement correspond à un délit d'entrave, exposant l'employeur à une peine d'**un an d'emprisonnement et à une amende de 7 500€**

FAQ

Quand organiser les élections partielles ?

Les élections partielles doivent être organisées par l'employeur lorsqu'un collège a cessé d'être représenté ou que le CSE a perdu la moitié de ses membres. Par ailleurs, l'intervention de ces événements doit avoir lieu 6 mois ou plus avant la fin du mandat en cours.

Comment organiser des élections CSE ?

L'employeur doit procéder à l'information du personnel par voie d'affichage. Il doit également inviter les organisations syndicales afin d'organiser et de fixer les modalités des élections. Pour cela, employeur et syndicats vont négocier un protocole préélectoral.

Qui peut voter à l'élection de CSE ?

Peuvent voter, tous les salariés âgés de 16 ans révolus qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins 3 mois. Ces salariés ne doivent pas avoir fait l'objet d'une

interdiction, d'une déchéance ou d'une incapacité relatives à leurs droits civiques. Ces conditions doivent toutes être réunies à la date du 1er tour. Les règles d'électorat peuvent cependant être aménagées de manière plus favorable, par le biais d'un accord d'entreprise.