

EST ENSEMBLE

Cabinet DG & ASSOCIES

Thierry PAIRON

Avocat

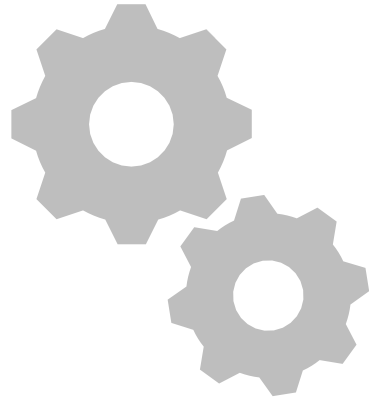
L'ELECTION DU CSE



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél. : 01 49 89 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr

SOMMAIRE



- I) **DECLENCHEMENT**
- II) **ELIGIBILITE DES CANDIDATS**
- III) **COLLEGES ELECTORAUX**
- IV) **DEROULEMENT DU SCRUTIN**
- V) **RESULTATS DU VOTE**



L'élection du Comité Social et Économique (CSE)

DROIT DU TRAVAIL

ORDONNANCES 22/09/2017

Le Comité Social et Économique (CSE) est une instance de représentation du personnel mise en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. Il remplace et fusionne trois anciennes instances représentatives : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT.

I. Le déclenchement des élections

a) Initiative

L'employeur a l'obligation d'organiser les élections si l'entreprise atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

En l'absence d'initiative de l'employeur, les syndicats ou un salarié peuvent le solliciter formellement.

Cette demande déclenche le processus électoral obligatoire.

b) Information du personnel et des syndicats

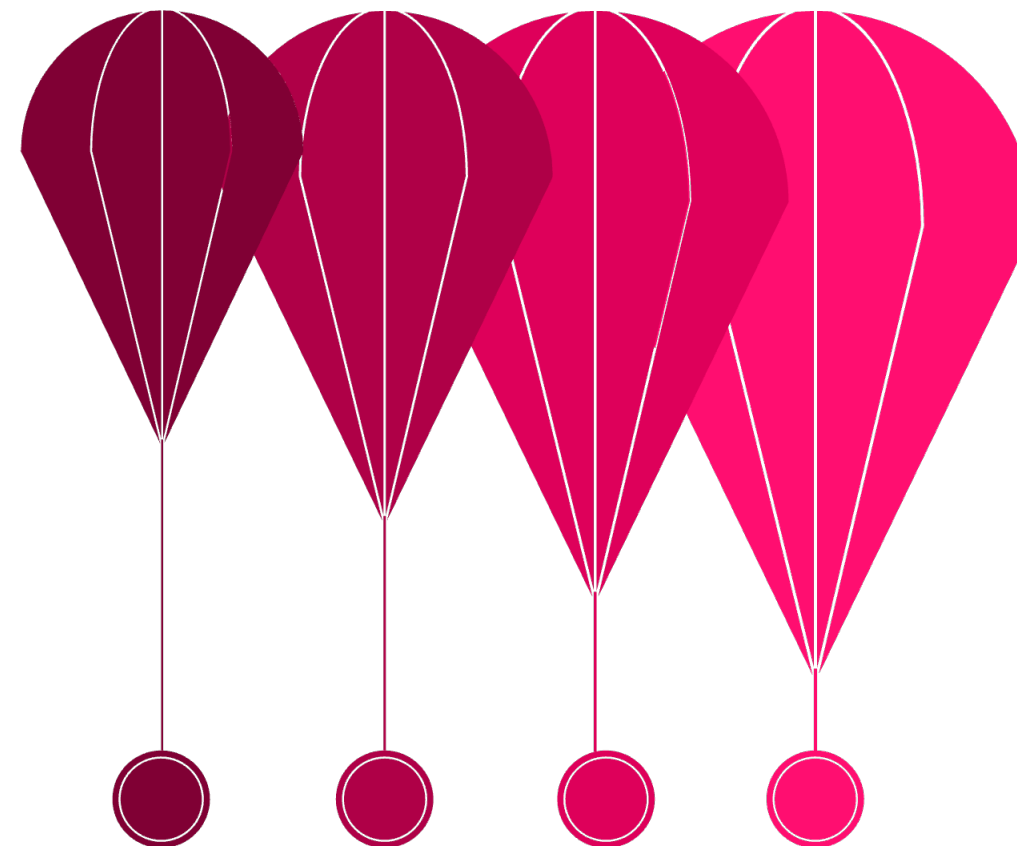
L'employeur doit informer l'ensemble du personnel et les organisations syndicales de la tenue des élections.

Cette information est essentielle pour garantir la transparence du processus.

Elle permet aux syndicats de présenter éventuellement des listes de candidats.

I. Le déclenchement des élections

-  **Négociation PAP**
Ouverture des pourparlers
-  **Accord signé**
Validation du protocole
-  **Annonce calendrier**
Dates clés publiées
-  **Premier tour**
Dans 90 jours après début



Cette chronologie détaille les étapes clés et les délais légaux pour l'organisation des élections professionnelles, de la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral jusqu'au premier tour du scrutin.

c) Protocole d'accord préélectoral (PAP)

- La négociation du PAP est une étape clé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives
- Ce protocole fixe les modalités des élections : nombre de sièges, répartition du personnel en collèges électoraux, calendrier précis du scrutin
- En cas d'échec de la négociation : l'employeur peut fixer unilatéralement le nombre et le périmètre

d) Planning des élections

- Un calendrier strict doit être respecté, débutant par l'invitation des organisations syndicales à négocier le PAP
- Délai général : 90 jours jusqu'au premier tour des élections
- Dates clés : signature du PAP, dépôt des listes de candidats, encadrées par des délais légaux
- Obligation de l'employeur : engager des négociations sincères et loyales

II. Les candidats

Éligibilité

- Avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
- Être âgé de 18 ans révolus
- Ne pas être conjoint, partenaire de PACS, concubin, ascendant, descendant, frère ou sœur de l'employeur
- Respecter les règles de parité hommes-femmes établies par le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) pour chaque liste
- Ces conditions assurent la légitimité et la représentativité des futurs élus

II. Les candidats

Dépôt des candidatures

- Les listes sont déposées par les organisations syndicales pour le premier tour
- Pour le second tour, les candidatures peuvent être libres ou maintenues par les syndicats
- Les délais de dépôt sont fixés par le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP), généralement quelques jours avant le scrutin
- Les candidats doivent fournir toutes les informations requises pour leur éligibilité
- Seuil électoral pour représentant syndical : 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CSE
- Conditions subsidiaires si aucun candidat n'atteint 10 % :
 - Autres candidats aux élections
 - Adhérents du syndicat
 - Anciens élus ayant atteint la limite de 3 mandats
- Délégué syndical supplémentaire : entreprises de 500 salariés minimum, avec élus dans au moins 2 collèges

III. Les collèges électoraux

Effectifs

Il y a une obligation de constituer un CSE pour les entreprises d'au moins 11 salariés

- Nombre de sièges (titulaires et suppléants) fixé par le Code du travail selon l'effectif :
 - 11 à 24 salariés : 1 titulaire / 1 suppléant
 - 25 à 49 salariés : 2 titulaires / 2 suppléants
 - 50 à 74 salariés : 4 titulaires / 4 suppléants
 - 75 à 99 salariés : 5 titulaires / 5 suppléants
 - 100 à 299 salariés : 5 à 10 titulaires / 5 à 10 suppléants (selon effectif exact)
- Ces chiffres peuvent être adaptés par accord collectif, notamment le PAP

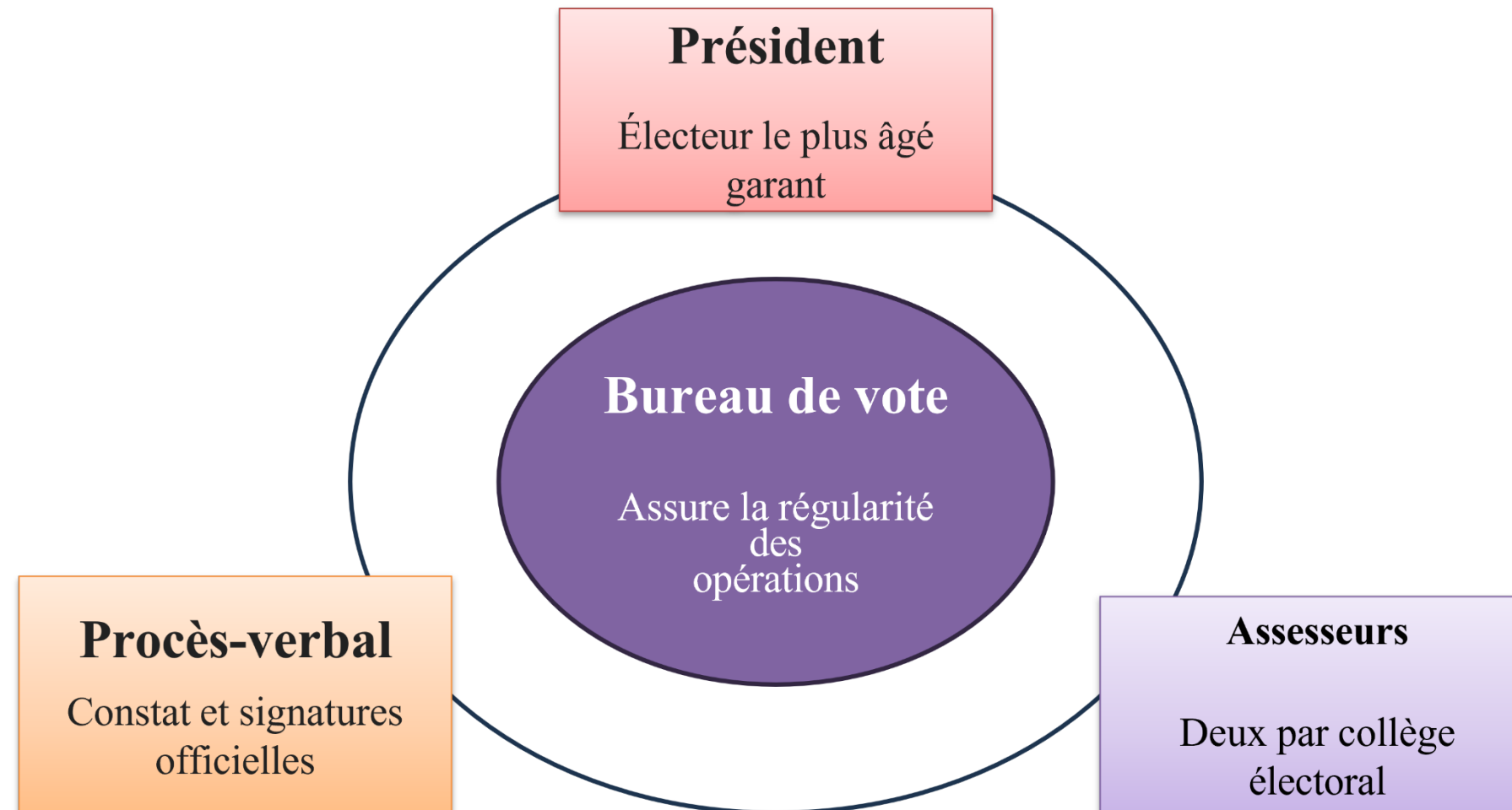
III. Les collèges électoraux

Répartition du personnel et des sièges

Les salariés sont répartis en collèges électoraux pour assurer une juste représentation des différentes catégories professionnelles

- La loi prévoit deux collèges :
 - Collège des ouvriers et employés
 - Collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens et agents de maîtrise
 - Le collège spécial cadre : dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE, ces catégories constituent un troisième collège (article L.2314-11 alinéa 5 Code du travail), peu important que certains d'entre eux soient exclus de l'électorat.
- La répartition des sièges entre les collèges doit être proportionnelle à l'importance numérique de chaque collège et est définie dans le PAP

L'ORGANISATION DU BUREAU DE VOTE DES ELECTIONS



IV. Le scrutin

Les modalités de vote

- Le vote est secret et personnel, garantissant la liberté de choix de chaque électeur
- Il peut être organisé sous forme physique (urne) ou électronique, si prévu par le PAP
- Le vote électronique doit respecter des règles strictes de sécurité, d'anonymat et d'accessibilité
- Vote par procuration interdit
- Vote par correspondance possible si prévu dans le PAP

V. Les résultats



c) L'hypothèse d'un second tour

- Un second tour est organisé si, au premier tour, le quorum (50% des inscrits) n'est pas atteint
- Ou si tous les sièges n'ont pas été pourvus
- Contrairement au premier tour, le second tour est ouvert à toutes les candidatures, syndiquées ou non
- Le quorum n'est plus requis au second tour
- Les sièges sont attribués à la majorité relative
- Scrutin de liste à deux tours, avec attribution des sièges à la plus forte moyenne au premier tour

Conditions de reconnaissance de la perte de qualité d'établissement distinct

- Effectif resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs
- Modification dans la situation juridique de l'employeur (transfert d'entreprise)

V. Les résultats

a) Le dépouillement

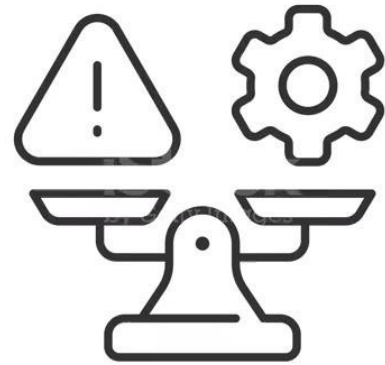
- Le dépouillement des votes est une opération publique réalisée sous la responsabilité du bureau de vote
- Composé de représentants de l'employeur et des salariés
- S'assure de la régularité du scrutin, du comptage des bulletins, et de l'attribution des voix aux candidats
- Les éventuels bulletins nuls ou contestés sont examinés avec rigueur
- Scrutin de liste à deux tours, avec attribution des sièges à la plus forte moyenne

b) La communication

- Après le dépouillement, les résultats sont immédiatement proclamés et affichés dans l'entreprise
- Un procès-verbal détaillé est rédigé et signé par les membres du bureau de vote
- Ce document officialise les élus titulaires et suppléants
- Le procès-verbal est transmis à l'inspecteur du travail et au Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) dans les 15 jours suivant le scrutin

AVERTISSEMENT

Compte tenu notamment de la variété des situations possibles, des dispositions particulières et propres à chaque convention collective applicable, le cas échéant, la présentation ci-dessus ne peut être considérée comme exhaustive et ne dispense pas du recours à un avocat disposant d'une expertise en droit du travail.



**Est
Ensemble**
Grand Paris

**Pour le climat
et la justice sociale!**



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél. : 01 49 89 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr