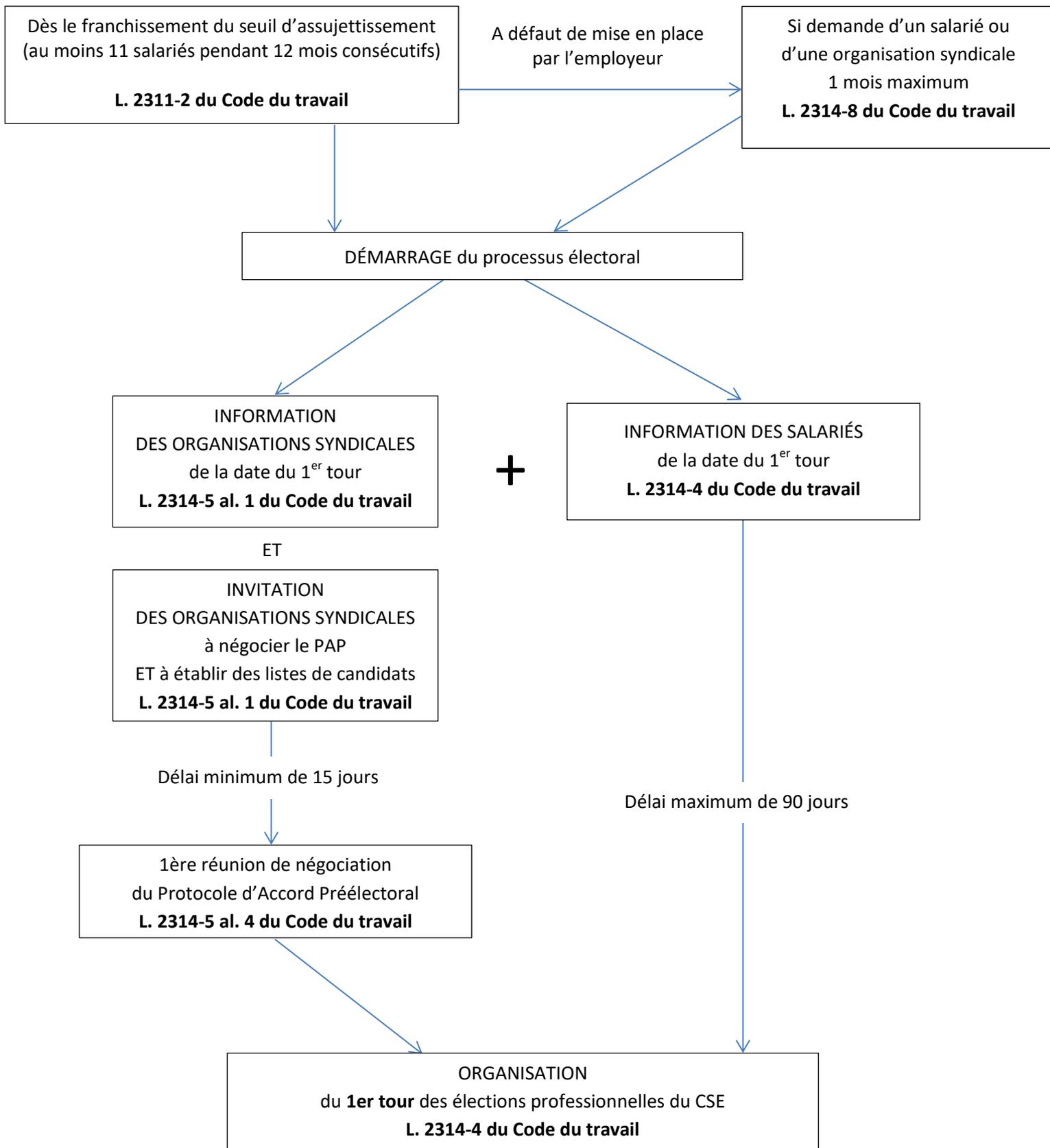


## Organisation des élections professionnelles

La mise en place du Comité Social et Economique dans les entreprises de plus de 20 salariés

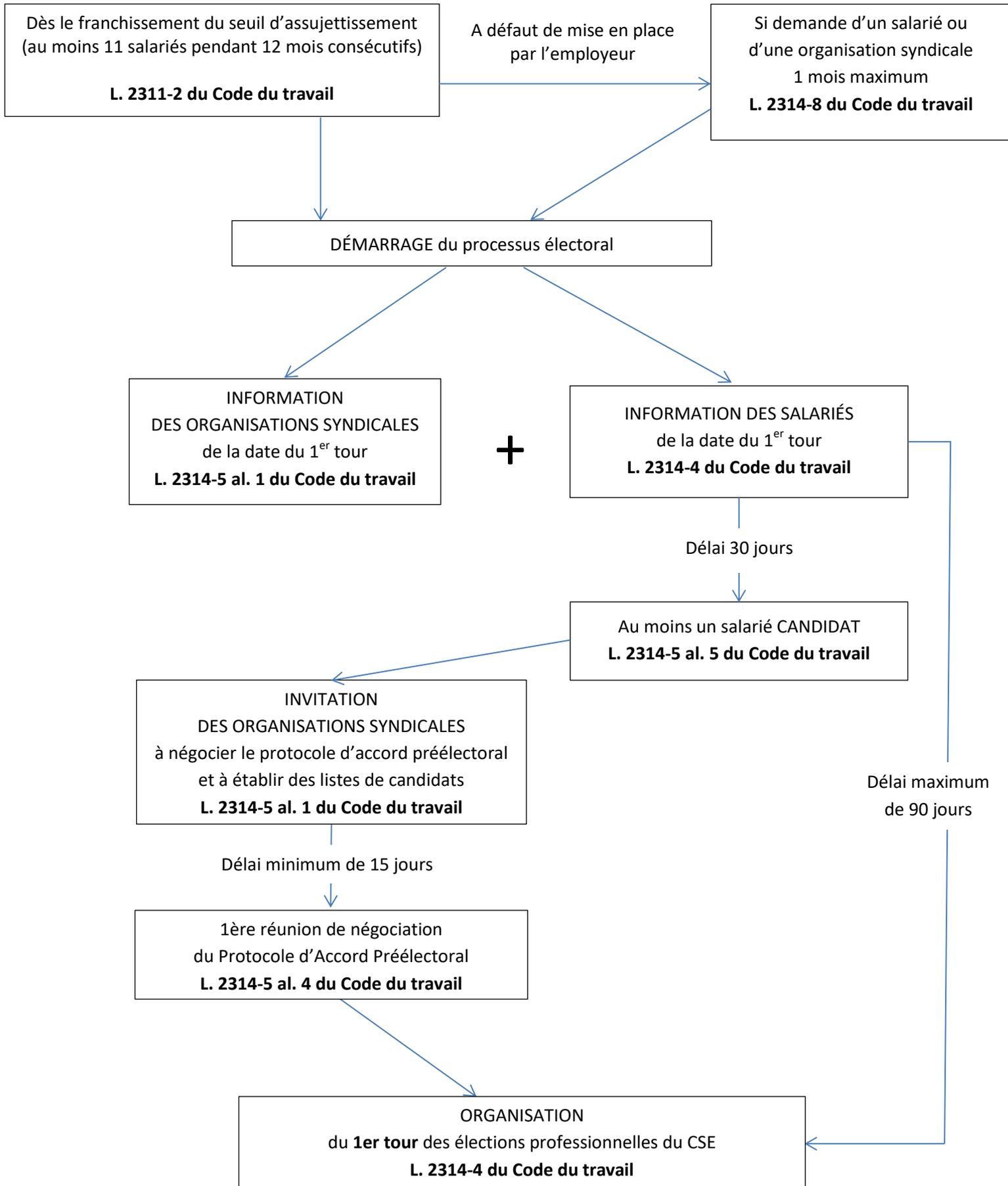
La détermination des établissements distincts est un préalable nécessaire pour la mise en place du comité social et économique puisque cela détermine le périmètre de l'élection



## Organisation des élections professionnelles

La mise en place du Comité Social et Economique dans les entreprises de 11 à 20 salariés

La détermination des établissements distincts est un préalable nécessaire pour la mise en place du comité social et économique puisque cela détermine le périmètre de l'élection



# LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE, ÉTAPE PAR ÉTAPE

Ordonnance Dialogue Social N° 2017-1386 du 22/09/2017 - Décret CSE N° 2017-1819 du 29/12/2017

Le présent mode d'emploi a pour objectif d'accompagner les entreprises dans la mise en place progressive du Comité social et économique (CSE).

## Étape N° 1 : Calculer le seuil d'effectif – L.2311-2 du Code du travail

---

L'employeur a l'obligation de mettre en place un CSE dès lors qu'il a employé **au moins 11 salariés** sur une période de **12 mois consécutifs**.

## Étape N° 2 : Déterminer la date de mise en place du CSE – Art. 9 de l'ordonnance

---

Les différents cas de figure en fonction de l'existence ou non de représentants du personnel dans l'entreprise.

### ➤ **Entreprise sans représentant du personnel**

Dès lors que l'entreprise remplit les conditions d'effectif, elle doit mettre en place **immédiatement** un CSE.

### ➤ **Entreprise avec représentant du personnel**

Si au moins une institution représentative du personnel (IRP : DP/CE/DUP/Instance de regroupement) est déjà mise en place, la date de renouvellement des IRP en CSE **dépend de la fin de leur mandat**. Plusieurs situations peuvent se présenter :

#### ❖ Mandat expirant d'ici le 31 décembre 2019

Au terme du mandat des actuelles IRP, l'employeur a le choix entre :

- Mettre en place un CSE à l'issue des mandats des actuels IRP
- Réduire le mandat actuel des IRP de 1 an maximum
- **Les proroger uniquement dans les entreprises à établissements multiples (étape N° 3)**, selon les mêmes modalités afin d'harmoniser les échéances des élections du CSE Central et des CSE d'établissements
- **Réduire le mandat actuel des IRP d'1 an maximum**, selon les mêmes modalités **pour les entreprises à établissement unique et pour les entreprises à établissement multiples**, afin d'harmoniser les échéances des élections du CSE Central et des CSE d'établissements.

#### ❖ Mandat expirant après le 1<sup>er</sup> janvier 2020

Le CSE devant être mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard, les mandats des actuelles IRP dont le terme est échu au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2020 seront légalement réduits au 31 décembre 2019 sans nécessité d'accord ni de décision unilatérale de réduction des mandats.

## Étape N° 3 : Réduire un mandat d'IRP en cours - Art. 9 de l'ordonnance

---

En 2019, l'employeur a la possibilité de réduire le mandat d'un représentant du personnel mis en place avant la publication de l'ordonnance relative au CSE et échu en 2019, afin de mettre en place un CSE plus rapidement.

Il doit procéder par **accord d'entreprise**, ou, en cas d'échec des négociations, par **décision unilatérale après consultation** de la/des instances représentatives.

La réduction a également pour objectif de laisser de la souplesse aux entreprises à **établissements multiples** afin d'harmoniser la fin de la durée des mandats des différents IRP et d'arriver à une date commune d'échéance pour la mise en place d'un CSE Central et des CSE d'établissements avant le 31/12/2019.

## Étape N° 4 : Déterminer le périmètre de mise en place du CSE - L.2313-1 à L.2313-6

---

L'employeur organise les élections à l'échelle de l'entreprise si elle ne comprend qu'un seul établissement distinct au sens de la représentation du personnel (à distinguer d'un site géographique).

Lorsque l'entreprise comporte au moins deux établissements distincts au sens des institutions représentatives du personnel, l'employeur doit mettre en place des CSE d'établissements et un CSE central. La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts se fait par accord d'entreprise. À défaut d'accord avec la ou les organisations syndicales représentatives, l'employeur peut conclure un accord avec la majorité des membres titulaires du CSE. A défaut d'accord avec la majorité des titulaires du CSE, l'employeur peut prendre une décision unilatérale en la matière, qui est contestable devant le DIRECCTE (L.2313-5 et R.2313-2), dont la décision est elle-même susceptible de recours devant le Tribunal d'instance (L.2313-6 et R.2313-3).

Lorsque le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord, aucun critère ne s'impose aux parties à la négociation. En revanche, lorsque ceux-ci sont déterminés par décision unilatérale de l'employeur, celui-ci doit le faire conformément à l'article L. 2313-4, à savoir en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

## Étape n°5 : Organiser l'élection de la délégation du personnel au CSE - L.2314-4 et s.

---

Une fois la date et le périmètre de mise en place du CSE déterminés, l'employeur doit organiser l'élection des membres du CSE **dès le franchissement du seuil** d'effectif légal (étape 1), et **dans un délai d'1 mois après la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale (OS)**. Il doit suivre la procédure suivante :

### ➤ **Étape N°5.1 : Informer les salariés de la future élection – L.2314-4**

L'employeur informe les salariés de l'organisation des élections **au plus tard 90 jours avant le 1<sup>er</sup> tour**, dont la date est précisée dans l'information, et ce par tout moyen conférant une date certaine à cette information.

### ➤ **Étape N°5.2 : Informer les organisations syndicales de la future élection – L.2314-5**

L'employeur **informe** de l'organisation des élections **au plus tard 15 jours avant la première réunion de négociation, les OS** qui :

- satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis **au moins deux ans** et dont le **champ professionnel et géographique** couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- Les organisations syndicales reconnues **représentatives dans l'entreprise** ou l'établissement, celles ayant constitué une **section syndicale dans l'entreprise** ou l'établissement, ainsi que les **syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national** et interprofessionnel.

Les listes présentées par les OS doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes présente dans chacun des collèges.

**Exception** : dans les entreprises de **11 à 20 salariés**, l'employeur invite les OS seulement si **au moins un salarié s'est porté candidat** aux élections dans un **délai de 30 jours**. Ce délai court à compter de l'information du personnel par l'employeur (L.2314-5 al 5).

### ➤ **Étape N°5.3 : Négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) - L.2314-6 et 7**

L'employeur doit également les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à établir leur liste de candidats. Le PAP prévoit :

- **les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales**, elles doivent respecter les principes généraux du droit électoral ;
- et la **répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux**.

Le PAP peut également modifier le nombre de sièges et d'heures de délégation ainsi que la répartition des élus **dans le respect des seuils réglementaires** prévus dans le tableau de l'article R.2314-1. Il ne peut donc pas prévoir de seuils inférieurs.

*Exemple : Dans une entreprise de 25 à 49 salariés, la réglementation prévoit l'élection de 2 membres titulaires disposant de 10 heures chacun. Les négociateurs du PAP peuvent prévoir un nombre mensuel d'heures de délégation supérieur, ainsi qu'un nombre supérieur de sièges de titulaires.*

Le protocole doit remplir la condition de double majorité, c'est-à-dire signé par **la majorité des OS** ayant participé à sa négociation et ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés. A défaut et en cas **d'échec** dans la négociation du protocole d'accord préélectoral, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sont fixées par l'employeur, dont la décision unilatérale est susceptible de recours devant le juge d'instance, en dernier ressort et en la forme des référés (R.2314-2).

## Étape N°6 : Déterminer les collèges électoraux - L.2314-11 et s. et R.2314-3

---

Les électeurs et le nombre de sièges à pourvoir sont répartis en collèges électoraux selon les catégories professionnelles. Il existe deux principaux collèges et un 3<sup>ème</sup> collège dans certains cas :

- Le premier collège est constitué des ouvriers et des employés ;
- Le deuxième collège comprend les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- Un troisième collège est constitué lorsque l'effectif des cadres, ingénieurs et chefs de service est **au moins égal à 25** dans l'entreprise.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés **par accord** si cet accord est signé par **toutes les OS représentatives** dans l'entreprise.

Comme vu dans **l'étape n°5.3**, la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux est négociée dans le protocole d'accord préélectoral (L.2314-13). Cet accord indique également la proportion de femmes et d'hommes au sein de chaque collège, que doivent respecter les listes de candidatures.

- Si la négociation entre l'employeur et au moins une OS ne permet pas d'aboutir à un accord, cette répartition est effectuée par le DIRECCTE dans un délai de 2 mois. Cette décision administrative est contestable devant le tribunal d'instance 15 jours après sa notification par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) - (L.2314-13).
- Si aucune OS n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit unilatéralement le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux.

## Étape N°7 : Déroulement de l'élection de la délégation du CSE

---

### ➤ **Étape N°7.1: Conditions de participation aux élections - L.2314-18 à 24**

Le statut **d'électeur** est conféré à tout salarié de 16 ans révolus et travaillant depuis au moins 3 mois dans l'entreprise, n'ayant pas fait l'objet de restriction relative à ses droits civiques. **Les salariés mis à disposition** peuvent être électeurs dans l'entreprise utilisatrice s'ils justifient d'une présence de **12 mois continus**.

Pour **être éligible** et se porter candidat, le salarié doit avoir 18 ans et travailler depuis au moins 1 an dans l'entreprise. Les membres de la famille de l'employeur ne peuvent pas se présenter aux élections.

### ➤ **Étape N°7.2 : Déroulement du scrutin des élections – L.2314-26 à 29**

L'élection doit avoir lieu en principe pendant **le temps de travail**. L'élection se déroule au **scrutin secret** sous enveloppe. Toutefois, le vote peut être organisé sous **forme électronique**, si un accord d'entreprise le prévoit, ou à défaut, par décision unilatérale.

Les modalités d'organisation et du déroulement des élections sont négociées dans le PAP. Cependant, la loi encadre le mode de scrutin des élections.

Elles ont lieu dans le cadre d'un scrutin de **liste**, pouvant comporter **deux tours**, avec représentation **proportionnelle** à la **plus forte moyenne**. Les votes sont séparés entre les différents collèges, et chaque collège vote pour les titulaires, puis pour les suppléants.

- **1<sup>er</sup> tour** : Les électeurs votent en faveur des listes qui sont proposées par les différentes OS. Ils ne peuvent pas voter pour certains candidats pris isolément. En revanche, ils ont la possibilité de raturer certains noms dans la liste des candidats.
- **2<sup>ème</sup> tour** : il a lieu dans un **délai de 15 jours suivant le premier tour**, dès lors que le nombre de votants au 1<sup>er</sup> tour est **inférieur à la moitié** du nombre d'électeurs inscrits (quorum). Les électeurs peuvent alors voter pour une autre liste que celles proposées les OS.

## Étape N°8: Calculer le résultat des élections – R.2314-19 à 21

---

Chaque liste se voit attribuer un nombre de sièges **proportionnel** au nombre de voix qu'elle a recueilli. Le nombre de voix recueillies se calcule en divisant le total des voix obtenues par chaque candidat de la liste par le nombre de candidats de la liste. Cette moyenne des voix obtenues est ensuite divisée par le quotient électoral, qui s'obtient en divisant le nombre de suffrages exprimés par le nombre de sièges à attribuer.

Lorsqu'il reste un siège à pourvoir, il revient à la liste ayant obtenue **la plus forte moyenne**. La plus forte moyenne d'une liste se calcule en divisant le nombre de voix obtenu, par le nombre de sièges + 1 (qui correspond au siège restant).

Si deux listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à celle ayant obtenu **le plus grand nombre de voix**. S'il y a **égalité** sur le nombre de voix, le siège est attribué au **plus âgé** des candidats.

Les ratures sont prises en compte seulement si leur nombre est supérieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le nom du candidat raturé.

Les candidats sont élus en fonction de leur **position** sur la liste. Afin de respecter une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les listes sont composées **alternativement** d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Les résultats des élections sont inscrits dans un **procès-verbal**, dont les modèles sont téléchargeables sur le site [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr) ainsi que la notice d'utilisation.

## Étape N°9 : Transmettre le résultat des élections – L.2314-9 et 29 et R.2314-22

---

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, par tout moyen et dans les meilleurs délais, une copie du procès-verbal de l'élection aux organisations syndicales (OS) ayant présenté une liste et à celles qui ont participé à la négociation du protocole.

Il doit également transmettre le procès-verbal à l'inspection du travail du siège de l'établissement, en double exemplaire et dans les 15 jours qui suivent l'élection. L'inspecteur du travail transmettra aux OS une copie des procès-verbaux de carence.