



Ce que vous devez savoir à propos de la procédure d'organisation des élections du CSE

Fiche pratique publié le **26/09/2024**, vu **446 fois**, Auteur : [Légavox - Actualités](#)

Initié par une réforme du droit du travail en 2018, le Comité Social et Économique (CSE) s'est généralisé dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Initié par une réforme du droit du travail en 2018, le Comité Social et Économique (CSE) s'est généralisé dans les entreprises de plus de 11 salariés. Si cette réforme a permis de garantir la représentation des salariés et de favoriser le dialogue social, l'organisation de ces élections reste un casse-tête. En effet, les élections du CSE doivent se dérouler dans le cadre d'une procédure complexe, encadrée par la loi. Essayons d'en savoir plus à ce sujet.

La durée des mandats et les échéances électorales

La durée du mandat des **membres élus du CSE** est généralement de quatre ans. Cependant, il est possible de prévoir une durée de deux ou trois ans dans un accord d'entreprise, ce qui permet d'adapter la durée du mandat à la taille et aux besoins spécifiques de l'entreprise.

Les élections doivent être organisées avant l'échéance des mandats en cours, et le processus doit donc être enclenché par l'employeur au moins 90 jours avant la date prévue des élections. S'il n'y a pas encore de CSE dans une entreprise qui en est pourtant tenue par la loi, les syndicats ou les salariés peuvent contraindre l'employeur à organiser les élections par le biais d'[une procédure judiciaire](#).

La durée de la campagne électorale

Le **Code du travail** n'impose pas de durée minimale ou maximale pour la campagne dans le [calendrier de l'élection du CSE](#), mais il est recommandé de prévoir une période de 15 à 30 jours. Cette durée permet à chaque candidat ou liste syndicale de faire campagne et aux salariés de s'impliquer pleinement dans le processus électoral.

Le calendrier des élections

L'**organisation des élections du CSE** s'inscrit dans un calendrier précis dont voici les principales étapes :

- **Le déclenchement de la procédure** : L'employeur doit informer les syndicats et les salariés de l'organisation des élections au moins 90 jours avant la fin du mandat en cours.
- **La négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP)** : Dans les 15 jours suivant

l'annonce des élections, l'employeur doit convoquer une réunion pour négocier le PAP avec les syndicats. Cet accord détermine notamment les modalités de déroulement des élections, les collèges électoraux et la répartition des sièges.

- **L'affichage des listes électorales** : Ensuite, l'employeur doit afficher les listes électorales et publier les candidatures. Cela doit être fait au moins 10 jours avant le premier tour des élections.
- **Le premier tour des élections** : Il doit se dérouler dans un délai de 15 jours après la publication des listes électorales. Ce premier tour est réservé aux listes syndicales.
- **Le second tour (si nécessaire)** : Si aucune liste syndicale n'obtient la majorité absolue au premier tour, un second tour est organisé dans un délai de 15 jours, où tous les salariés peuvent se présenter.

Les différents types de vote

Lors des élections du CSE, les entreprises peuvent opter pour différents modes de vote en fonction de leur taille et de leurs besoins.

- **Le vote en présentiel** : C'est le mode de vote traditionnel où les salariés se rendent dans un bureau de vote pour déposer leur bulletin dans l'urne. Ce type de vote permet d'assurer un contrôle direct des opérations électorales, mais il peut être contraignant à organiser, notamment dans les grandes entreprises.
- **Le vote en ligne** : De plus en plus plébiscité dans les entreprises, le vote en ligne permet aux salariés de voter à distance via une plateforme sécurisée. Cela facilite l'organisation des élections, notamment dans les entreprises multi-sites. Le vote en ligne garantit une accessibilité totale et simplifie la collecte et le comptage des suffrages.
- **Le vote par correspondance** : Ce mode de vote est généralement utilisé dans les entreprises où une partie des salariés travaille à distance ou dans des lieux éloignés. Les bulletins de vote sont envoyés par courrier aux électeurs, qui les renvoient ensuite pour être dépouillés.

L'intérêt des solutions en ligne pour planifier et organiser les élections du CSE

Les élections du CSE nécessitent **une planification rigoureuse** pour respecter les délais légaux et garantir la bonne tenue des scrutins. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises choisissent de s'appuyer sur des outils numériques pour organiser et gérer leurs élections du CSE.

Les [élections du CSE](#) nécessitent une planification rigoureuse pour respecter les délais légaux et garantir la bonne tenue des scrutins. Les outils de gestion en ligne permettent de planifier les étapes clés du processus électoral, de la négociation du PAP à la tenue des tours de scrutin, tout en intégrant des rappels automatiques pour respecter les échéances. Ces solutions permettent également de centraliser toutes les informations relatives aux élections (listes électorales, candidatures, etc.), ce qui simplifie le suivi et la gestion des opérations.

Le vote en ligne constitue l'une des **innovations majeures pour les élections du CSE**. Il permet à tous les salariés, qu'ils soient sur site, en télétravail ou sur un autre lieu, peuvent participer aux élections sans contrainte géographique. Contrairement au vote présentiel ou par correspondance, le vote en ligne ne nécessite pas d'installation physique de bureaux de vote ni d'envoi postal, ce qui réduit les coûts et la complexité logistique.

L'organisation des élections du CSE est une procédure rigoureuse, mais les entreprises peuvent

désormais s'appuyer sur des solutions numériques pour simplifier et sécuriser ce processus.