Image not found or type unknown

Mise en place du comité social et économique (CSE) : le point en 10 étapes-clés

publié le **04/03/2018**, vu **3259 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 remplace les anciennes institutions représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) par le CSE. Comment mettre en place cette nouvelle instance ? Le point en 10 étapes-clés.

1/ Le calcul de l'effectif

La première question qui se pose est celle de savoir si - et quand - l'entreprise doit mettre en place le CSE.

Un CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés (C. trav. art. 2311-2).

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues à l'article L. 1111-2 du Code du travail :

1° Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Toutefois, les salariés titulaires d'un CDD et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Rappel : Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- Les apprentis ;

- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi ;

- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

2/ Le nombre de membres du CSE à élire

Le nombre de membres du CSE à élire (titulaires et suppléants) dépend de l'effectif de l'entreprise (C. trav. art. R. 2314-1) :

- de 11 à 24 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;

- de 25 à 49 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;

- de 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

- de 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- de 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- de 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

- de 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

- de 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;

- Etc.

3/ L'information du personnel

L'employeur doit informer le personnel de l'organisation des élections « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information » (ex. affichage doublé de l'envoi d'emails) (C. trav. art. L. 2314-4).

Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90ème jour suivant la diffusion.

Il est également conseillé de mentionner le nombre de représentants du personnel à élire et d'informer les salariés sur le fait que l'employeur a invité les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral (cf. § 4 et 5).

4/ L'invitation des organisations syndicales

L'employeur doit informer les syndicats intéressés de l'organisation des élections et les inviter à négocier le protocole préélectoral et à établir leurs listes de candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel (C. trav. art. L. 2314-5).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Sont informées, **par tout moyen**, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 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 y sont également invités **par courrier.**

5/ Les collèges électoraux

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel (C. trav. art. L. 2314-11) :

- d'une part, par le collège des ouvriers et employés ;

- d'autre part, par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions.

En outre, 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 de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Enfin, par dérogation, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre titulaire et un membre suppléant, il doit être mis en place un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

6/ L’électorat et l’éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Enfin, pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour y être électeur. En revanche, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions mentionnée doivent être en mesure de choisir s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

***NB**. Les salariés pouvant être assimilés au chef d'entreprise doivent être exclus de l'électorat et de l'éligibilité aux élections professionnelles.*

7/ Les candidatures

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales intéressées, qui disposent ainsi d'un monopole.

Au second tour (cf. § 9), les candidatures sont libres (C. trav. art. L 2314-29, al. 2).

Il appartient au protocole de fixer la date limite de présentation des candidatures.

Les listes, titulaires comme suppléants (C. trav. art. L 2314-30, al. 7), comportant plusieurs candidats doivent respecter les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes (C. trav. art. L. 2314-30, al. 1 à 5 et L. 2314-32, al. 3 à 5).

Si l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste (C. trav. art. L. 2314-30, al. 6).

8/ L'organisation du premier tour de scrutin

Il est rappelé que les organisations syndicales ont le monopole de présentation de candidatures au premier tour (Cass. Soc. 7 juill. 1981, n°81-60.001).

Pour l'attribution des sièges aux élus, on ne tient compte des résultats du premier tour que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de suffrages valablement exprimés (SVE) est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits (L. 2314-29). Le quorum s'apprécie pour chaque collège séparément.

***Attention** : même si le quorum n'est pas atteint, il est indispensable de dépouiller les bulletins pour permettre de mesurer les scores et donc l'audience des syndicats qui se sont présentés à l'élection.*

9/ L'organisation éventuelle d'un second tour de scrutin

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans les trois hypothèses suivantes, un second tour de scrutin doit être organisé dans le délai de 15 jours à dater du premier tour (L. 2314-29) :

- s'il y a eu carence de candidatures au premier tour, c'est-à-dire si aucune organisation syndicale n'a présenté de candidats (Cass. Soc. 18 mars. 1982, n°81-60.871) ;

- si, au premier tour, le quorum n'a pas été atteint (L. 2314-29) ;

- s'il reste des sièges vacants à l'issue du premier tour. Le second tour n'est alors organisé que pour pourvoir les sièges vacants.

10/ La proclamation des résultats

Après la proclamation des résultats par le bureau de vote, le procès-verbal doit être transmis dans les 15 jours en double exemplaire à l'inspecteur du travail.

Un autre exemplaire doit impérativement être envoyé dans ce même délai au centre de traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante : CTEP - TSA79104 - 76934 Rouen Cedex 9.

L’employeur est enfin tenu de transmettre, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux d’élections aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (Art L. 2314-24 et L. 2324-22).

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés