

Élections du CSE dans les entreprises de 11 salariés et plus

Le **comité social et économique (CSE)** est l'**instance de représentation du personnel** dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de **11 salariés et plus**. Les élections du CSE ont lieu en principe tous les 4 ans. Le protocole d'accord préélectoral (PAP) fixe les conditions d'organisation des élections. Dans certains cas, un procès-verbal de carence doit être établi. Nous vous présentons la réglementation.

Les règles varient selon le **nombre de salariés** dans l'entreprise.

Droits syndicaux

Quel est le nombre de sièges à pourvoir lors de l'élection du CSE ?

1 siège de titulaire et 1 siège de suppléant sont à pourvoir.

Quelle est la durée du mandat des membres du CSE ?

Les **membres** du CSE sont élus par les **salariés de l'entreprise** pour une **durée maximale de 4 ans**.

Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Comment prépare-t-on l'élection du CSE ?

Etablir le calendrier des élections

Le calendrier des élections doit être établi pour respecter le délai d'information des salariés et des organisations syndicales.

Ce délai varie en fonction de la **mise en place initiale** du CSE ou de son **renouvellement**.

Un simulateur vous permet d'établir un calendrier de vos élections :

- Simuler le calendrier des élections du CSE

Information du personnel

L'employeur doit **informer** par tout moyen le personnel de l'**organisation des élections**. Il précise la **date envisagée pour le 1^{er} tour**.

Information et invitation des organisations syndicales

Elles **diffèrent** selon qu'un salarié au moins s'est porté candidat ou non.

Si au moins un salarié s'est porté candidat dans les **30 jours** suivant l'information sur l'organisation des élections, l'employeur **informe** les organisations syndicales.

Il doit également inviter les **syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral**.

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre l'**employeur et les syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Il doit **inviter** par **courrier** les syndicats suivants :

Syndicats représentatifs dans l'entreprise

Syndicats ayant constitué une section syndicale

Syndicats affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.

Le courrier d'invitation précise les éléments suivants :

Nom et adresse de l'employeur

Intitulé et identifiant de la convention collective applicable

Lieu, date et heure de la première réunion de négociation.

À noter

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la 1^{re} réunion de négociation.

Il doit inviter par **tout moyen** les syndicats remplissant les 2 conditions suivantes :

Ancienneté de 2 ans minimum dans le champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné

Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Si aucun salarié ne s'est porté **candidat** dans un délai de **30 jours** suivant l'information sur l'organisation des élections par l'employeur, celui-ci est **dispensé** d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral.

À noter

L'employeur **doit poursuivre le processus électoral** en organisant les 2 tours des élections professionnelles.

Comment négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) lors de l'élection du CSE ?

Sur quels sujets négocier ?

Le protocole d'accord préélectoral définit notamment les points suivants :

Règles d'**organisation** et de **déroulement** des **opérations électorales**

Répartition des **sièges** et du **personnel** entre les **collèges électoraux**.

Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral

Pour être **valable**, le PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doit être **signé à la double majorité**.

Suivant les sujets, l'unanimité des signataires est nécessaire.

Thèmes ouverts à la négociation

Conditions de validité du PAP

Répartition du personnel entre les collèges	Double majorité
Répartition des sièges dans les différents collèges	Double majorité
Dans chaque entreprise, répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges	Double majorité
Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales	Double majorité
Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés	Double majorité
Répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire	Double majorité
Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation	Double majorité
Modification du nombre et la composition des collèges électoraux	Accord unanime
Organisation du scrutin en dehors du temps de travail	Accord unanime
Si aucun accord n'est conclu avec les organisations syndicales, les parties peuvent saisir la Dreets . Celle-ci procède à un arbitrage pour la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différents collèges.	

Si aucune organisation syndicale n'a répondu à l'invitation de l'employeur

Si **aucune** organisation syndicale ne s'est manifestée pour négocier le protocole d'accord préélectoral, l'**employeur** répartit le personnel et les sièges entre les collèges. L'employeur organise le **déroulement** du scrutin.

Si les organisations syndicales n'ont pas été invitées

Les organisations syndicales ne sont pas invitées **si aucun salarié** ne s'est porté candidat.

Dans ce cas, l'employeur organise le **déroulement** du scrutin.

Publicité du protocole d'accord préélectoral

Si le protocole d'accord préélectoral ne fixe pas les règles de sa diffusion, il est **recommandé** de l'afficher dans l'entreprise.

Qui peut être électeur et éligible lors de l'élection du CSE ?

Qui peut être électeur ?

Pour **être électeur**, il faut remplir les **3 critères** suivants :

Être **salarié de l'entreprise** et avoir **au moins 3 mois d'ancienneté** au **1^{er} tour** du scrutin

Être **âgé de 16 ans au moins**

Jouir de ses **droits civiques**.

À savoir

Pour les salariés mis à disposition qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence **dans l'entreprise utilisatrice** est de **12 mois continus** pour être électeur. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote **dans l'entreprise qui les emploie** ou **l'entreprise utilisatrice**.

Qui peut se présenter à l'élection ?

Pour **se présenter** à l'élection, le salarié doit répondre aux **4 conditions** suivantes :

Être **âgé de 18 ans au moins**

Avoir **travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins**

Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur

Ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

À savoir

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

Comment est établie la liste électorale lors de l'élection du CSE ?

L'employeur établit la **liste électorale**.

En l'absence de mentions dans le protocole d'accord préélectoral (PAP), l'employeur doit faire figurer sur la liste les **informations** suivantes :

Nom et prénoms des inscrits

Date d'entrée dans l'entreprise

Lieu et date de naissance.

Il est recommandé de prévoir dans le PAP le mode et les délais de publication de la liste électorale. En l'absence de dispositions dans le PAP, l'employeur affiche la liste électorale dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

L'employeur actualise la liste électorale si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le 1^{er} tour des élections.

L'employeur affiche la liste électorale modifiée dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

Comment sont établies les listes des candidats lors de l'élection du CSE ?

Un collège unique est constitué. Il regroupe l'**ensemble des salariés** des différentes catégories professionnelles.

Établissement des listes

Les listes sont **présentées** par **collège**.

Les listes ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. En revanche, il n'y a pas de nombre minimum de candidats sur les listes.

Des **listes séparées** de candidats doivent être faites pour les **titulaires** et les **suppléants**.

Les listes électorales doivent comporter la même proportion de femmes et d'hommes que celle du collège électoral.

Exemple

Dans un collège comportant 10 sièges où le corps électoral comprend 63 % de femmes et 37 % d'hommes, chaque liste doit comporter 6 femmes et 4 hommes.

1er tour du scrutin

Au 1^{er} tour, chaque liste de candidats est établie par les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Second tour du scrutin

Au 2nd tour du scrutin, les candidatures sont libres.

Les listes du 1^{er} tour sont maintenues sauf si les organisations syndicales qui les ont présentées décident de les retirer.

Comment se déroule le vote lors de l'élection du CSE ?

Le **vote** a lieu en principe **dans l'entreprise et pendant le temps de travail**.

Matériel de vote

L'**employeur** met à la disposition des salariés le **matériel nécessaire** pour voter :

Bulletins de vote

Enveloppes

Possibilité pour le salarié de s'isoler (isoloir, pièce à côté du bureau de vote par exemple)

Urnes (2 urnes par collège, 1 pour les titulaires, 1 pour les suppléants).

Modes de vote

Le **vote** est réalisé à l'**urne**. Un accord collectif, le PAP ou une décision du juge peuvent prévoir le vote par correspondance. Il doit rester **exceptionnel**. L'employeur transmet le matériel et les documents nécessaires au salarié afin de lui permettre de voter en temps utile. Le vote peut aussi être réalisé par voie électronique.

À noter

Le vote par procuration est **interdit**.

Bureau de vote

Le **bureau de vote** est chargé des **missions** suivantes :

Diriger et contrôler les **opérations électorales**

Procéder au **dépouillement**

Proclamer les **résultats**

Dresser le **procès-verbal** des élections.

Un bureau est constitué pour **chaque collège** électoral. Il est composé au **minimum de 3 membres** : 1 président et 2 assesseurs.

Scrutin

Les élections ont lieu au scrutin de liste à **2 tours**. Les salariés votent pour une **liste de candidats**.

Le 1^{er} tour est valable si le quorum a été atteint, c'est-à-dire lorsque le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Un 2nd tour est organisé dans les 3 cas suivants :

Quorum non atteint au 1^{er} tour

Tous les sièges n'ont pas été pourvus au 1^{er} tour

Absence de candidatures au 1^{er} tour.

À noter

Le dépouillement des bulletins est indispensable au 1^{er} tour même si le quorum n'est pas atteint. En effet, il permet de mesurer l'audience des syndicats à cette élection.

Comment établit-on les résultats de l'élection du CSE ?

Dépouillement

Le **dépouillement** a lieu en **public** immédiatement après le scrutin.

Le bureau de vote compte le **nombre d'enveloppes** présentes dans l'urne et le compare au **nombre de votants** ayant émargé sur la liste électorale.

Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

On procède ensuite au **décompte** des bulletins de **chaque liste**, puis à celui des **voix recueillies pour chaque candidature**. Le nom d'un ou plusieurs candidats peut être rayé.

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte.

Les bulletins suivants sont considérés comme nuls :

Bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire

Bulletins différents contenus dans une même enveloppe

Bulletins portant des signes de reconnaissance

Bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié

Bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne.

Attribution du nombre de sièges

L'attribution des sièges s'effectue en calculant le **quotient électoral**, puis la **plus forte moyenne**. Cette opération est réalisée pour les titulaires et les suppléants **séparément**.

Il est d'abord procédé à l'attribution des sièges en appliquant le quotient électoral. Celui-ci est obtenu en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Puis, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne. Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Les candidats sont élus dans l'ordre de présentation de la liste. Si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de sa liste, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat sur la liste.

À noter

lorsque le salarié est élu sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants, il est élu titulaire.

Calcul du quotient électoral

Le **quotient électoral** s'obtient en **divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir**.

Il est attribué autant de sièges que le nombre de voix recueilli par la liste contient de fois le quotient électoral.

Exemple

3 listes (liste A : 4 candidats, liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4$ soit 17

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège.

Les 3 sièges restant à pourvoir seront attribués à la plus forte moyenne.

Calcul de la plus forte moyenne

S'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la **plus forte moyenne**.

Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple

1 liste complète (liste A : 4 candidats) et 2 listes incomplètes (liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4$ soit 17

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège, la plus forte moyenne sera calculée en divisant le nombre moyen de voix obtenues par liste par le nombre de sièges obtenus + 1 :

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (0 + 1) = 16,50$

Liste C : $16 / (0 + 1) = 16$

La liste B obtient la plus forte moyenne : le 2^e siège lui sera attribué. Il reste un 3^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 2^e siège à la liste B.

Liste A : 20,75 / (1 + 1) = 10,37

Liste B : 16,50 / (1 + 1) = 8,25

Liste C : 16 / (0 + 1) = 16

La liste C obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 3^e siège. Il reste un 4^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 3^e siège à la liste C.

Liste A : 20,75 / (1 + 1) = 10,37

Liste B : 16,50 / (1 + 1) = 8,25

Liste C : 16 / (1 + 1) = 8

La liste A obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 4^e siège.

Les résultats des élections sont :

Liste A : 2 sièges

Liste B : 1 siège

Liste C : 1 siège

Rédaction du procès-verbal et proclamation des résultats

Dès la fin du dépouillement, le procès-verbal est rédigé dans la salle de vote par le bureau de vote en présence des électeurs. Il est établi en 2 exemplaires et signé par tous les membres du bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère du travail (1 exemplaire) dans les 15 jours suivant l'élection. Il le transmet également aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les meilleurs délais.

Dès l'établissement du procès-verbal, les résultats peuvent être proclamés en public par le président du bureau de vote. La proclamation indique les informations suivantes :

Nombre de sièges revenant à chaque liste

Nom des élus

Nombre de voix obtenu par chacun des élus

L'affichage du procès-verbal n'est pas obligatoire, mais souvent prévu par le protocole d'accord préélectoral.

À noter

la date de proclamation des résultats donne aux élus la fonction de représentant du personnel.

Les procès-verbaux des élections sont à compléter :

- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Titulaires
- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Suppléants

Procès-verbal de carence

Lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Le procès-verbal de carence est :

Porté à la connaissance des salariés par tout moyen

Transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail par tout moyen

Transmis au prestataire agissant pour le ministère du travail dans les 15 jours suivant l'élection.

- Procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE

Qu'est-il possible de faire en cas de litige lors des élections du CSE ?

L'élection peut être contestée par toute personne ayant un intérêt à agir, notamment l'employeur, les salariés de l'entreprise et les organisations syndicales.

Les **contestations** sont de la compétence du **tribunal judiciaire**.

Celui-ci doit être saisi dans un **délai qui varie** selon le litige :

Litiges relevant de la compétence du tribunal judiciaire

Sujet	Délai
Électorat	Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales
Composition des listes électorales	Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales
Non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes	Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales
Régularité de l'élection	Dans les 15 jours calendaires qui suivent l'élection
Désignation de représentants syndicaux	Dans les 15 jours calendaires qui suivent la désignation
Les décisions administratives du Dreets ou de l'inspecteur du travail doivent être contestées devant le tribunal judiciaire.	

Il s'agit des décisions portant sur les sujets suivants :

Répartition du personnel et des sièges entre collèges électoraux

Dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou être éligibles.

La contestation est recevable si elle est faite par la partie intéressée dans les 15 jours calendaires suivant la notification de cette décision.

À noter

Il n'est plus possible de contester les irrégularités quand les délais sont dépassés.

Quel est le nombre de sièges à pourvoir lors de l'élection du CSE ?

Le nombre de sièges varie selon l'effectif de l'entreprise.

1 siège de titulaire et 1 siège de suppléant sont à pourvoir.

2 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants sont à pourvoir.

Quelle est la durée du mandat des membres du CSE ?

Les **membres** du CSE sont élus par les **salariés de l'entreprise** pour une **durée maximale de 4 ans**.

Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Comment prépare-t-on l'élection du CSE ?

Etablir le calendrier des élections

Le calendrier des élections doit être établi pour respecter le délai d'information des salariés et des organisations syndicales.

Ce délai varie en fonction de la **mise en place initiale** du CSE ou de son **renouvellement**.

Un simulateur vous permet d'établir un calendrier de vos élections :

- Simuler le calendrier des élections du CSE

Information du personnel

L'employeur informe le personnel de l'organisation des élections. Il précise la date envisagée du **1^{er} tour** des élections.

Information et invitation des organisations syndicales

L'employeur **doit informer** les organisations syndicales de l'organisation des élections.

Il doit également les inviter à **négocier le protocole d'accord préélectoral**.

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre l'**employeur et les syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Il doit **inviter** par **courrier** les syndicats suivants :

Syndicats représentatifs dans l'entreprise

Syndicats ayant constitué une section syndicale

Syndicats affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.

Le courrier d'invitation précise les éléments suivants :

Nom et adresse de l'employeur

Intitulé et identifiant de la convention collective applicable

Lieu, date et heure de la première réunion de négociation.

À noter

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la **1^{re} réunion de négociation**.

Il doit inviter par **tout moyen** les syndicats remplissant les 2 conditions suivantes :

Ancienneté de 2 ans minimum dans le champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné

Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Comment négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) lors de l'élection du CSE ?

Avec qui négocier ?

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre l'**employeur et les syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Sur quels sujets négocier ?

Le protocole d'accord préélectoral définit notamment les points suivants :

Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales

Répartition des sièges et du personnel entre les **collèges électoraux**.

Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral

Pour être **valable**, le PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doit être **signé à la double majorité**.

Suivant les sujets, l'unanimité des signataires est nécessaire.

Thèmes ouverts à la négociation**Conditions de validité du PAP**

Répartition du personnel entre les collèges	Double majorité
Répartition des sièges dans les différents collèges	Double majorité
Dans chaque entreprise, répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges	Double majorité
Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales	Double majorité
Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés	Double majorité
Répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire	Double majorité
Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation	Double majorité
Modification du nombre et la composition des collèges électoraux	Accord unanime
Organisation du scrutin en dehors du temps de travail	Accord unanime
Si aucun accord n'est conclu avec les organisations syndicales, les parties peuvent saisir la Dreets . Celle-ci procède à un arbitrage pour la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différents collèges.	

Que faire si aucune organisation syndicale n'a répondu à l'invitation de l'employeur ?

Si aucune organisation syndicale ne s'est manifestée pour négocier le protocole d'accord préélectoral, l'employeur fixe les règles d'organisation du scrutin.

Publicité du protocole d'accord préélectoral

Si le protocole d'accord préélectoral ne fixe pas les règles de sa diffusion, il est recommandé de l'afficher dans l'entreprise.

Qui peut être électeur et éligible lors de l'élection du CSE ?**Qui peut être électeur ?**

Pour être électeur, il faut remplir les **3 critères** suivants :

Être **salarié de l'entreprise** et avoir **au moins 3 mois d'ancienneté** au **1^{er} tour** du scrutin

Être **âgé de 16 ans au moins**

Jouir de ses **droits civiques**.

À savoir

Pour les salariés mis à disposition qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence **dans l'entreprise utilisatrice** est de **12 mois continus** pour être électeur. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote **dans l'entreprise qui les emploie** ou **l'entreprise utilisatrice**.

Qui peut se présenter à l'élection ?

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit répondre aux **4 conditions** suivantes :

Être **âgé de 18 ans au moins**

Avoir **travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins**

Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur

Ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

À savoir

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

Comment est établie la liste électorale lors de l'élection du CSE ?**L'employeur établit la liste électorale.**

En l'absence de mentions dans le protocole d'accord préélectoral (PAP), l'employeur doit faire figurer sur la liste les **informations** suivantes :

Nom et prénoms des inscrits

Date d'entrée dans l'entreprise

Lieu et date de naissance.

Il est recommandé de prévoir dans le PAP le mode et les délais de publication de la liste électorale. En l'absence de dispositions dans le PAP, l'employeur affiche la liste électorale dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

L'employeur actualise la liste électorale si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le 1^{er} tour des élections.

L'employeur affiche la liste électorale modifiée dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

Comment sont établies les listes des candidats lors de l'élection du CSE ?**Nombre et composition des collèges**

Un collège unique est constitué. Il regroupe l'ensemble des salariés des différentes catégories professionnelles. Les salariés sont répartis entre 2 collèges :

1 collège pour les ouvriers et les employés

1 collège pour les agents de maîtrise, techniciens, chefs de service, ingénieurs et cadres.

À savoir

un 3^e collège cadres doit être constitué s'il y a plus de 25 ingénieurs, chefs de service et cadres dans l'entreprise.

Établissement des listes

Les listes sont **présentées** par **collège**.

Les listes ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. En revanche, il n'y a pas de nombre minimum de candidats sur les listes.

Des **listes séparées** de candidats doivent être faites pour les **titulaires** et les **suppléants**.

Les listes électorales doivent comporter la même proportion de femmes et d'hommes que celle du collège électoral.

Exemple

Dans un collège comportant 10 sièges où le corps électoral comprend 63 % de femmes et 37 % d'hommes, chaque liste doit comporter 6 femmes et 4 hommes.

1er tour du scrutin

Au 1^{er} tour, chaque liste de candidats est établie par les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Second tour du scrutin

Au 2nd tour du scrutin, les candidatures sont libres.

Les listes du 1^{er} tour sont maintenues sauf si les organisations syndicales qui les ont présentées décident de les retirer.

Comment se déroule le vote lors de l'élection du CSE ?

Le vote a lieu en principe pendant le temps de travail dans l'entreprise.

Matériel de vote

L'**employeur** met à la disposition des salariés le **matériel nécessaire** pour voter :

Bulletins de vote

Enveloppes

Possibilité pour le salarié de s'isoler (isoloir, pièce à côté du bureau de vote par exemple)

Urnes (2 urnes par collège, 1 pour les titulaires, 1 pour les suppléants).

Modes de vote

Le **vote** est réalisé à l'**urne**. Un accord collectif, le PAP ou une décision du juge peuvent prévoir le vote par correspondance. Il doit rester **exceptionnel**. L'employeur transmet le matériel et les documents nécessaires au salarié afin de lui permettre de voter en temps utile. Le vote peut aussi être réalisé par voie électronique.

À noter

Le vote par procuration est **interdit**.

Bureau de vote

Le **bureau de vote** est chargé des **missions** suivantes :

Diriger et contrôler les **opérations électORALES**

Procéder au **dépouillement**

Proclamer les **RÉSULTATS**

Dresser le **procès-verbal** des élections.

Un bureau est constitué pour **chaque collège** électoral. Il est composé **au minimum de 3 membres** : 1 président et 2 assesseurs.

Scrutin

Les élections ont lieu au scrutin de liste à **2 tours**. Les salariés votent pour une **liste de candidats**.

Le 1^{er} tour est valable si le quorum a été atteint, c'est-à-dire lorsque le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Un 2nd tour est organisé dans les 3 cas suivants :

Quorum non atteint au 1^{er} tour

Tous les sièges n'ont pas été pourvus au 1^{er} tour

Absence de candidatures au 1^{er} tour.

À noter

Le dépouillement des bulletins est indispensable au 1^{er} tour même si le quorum n'est pas atteint. En effet, il permet de mesurer l'audience des syndicats à cette élection.

Comment établit-on les résultats de l'élection du CSE ?

Dépouillement

Le **dépouillement** a lieu **en public** immédiatement après le scrutin.

Le bureau de vote compte le **nombre d'enveloppes** présentes dans l'urne et le compare au **nombre de votants** ayant émargé sur la liste électorale.

Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

On procède ensuite au **décompte** des bulletins de **chaque liste**, puis à celui des **voix recueillies pour chaque candidature**. Le nom d'un ou plusieurs candidats peut être rayé.

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte.

Les bulletins suivants sont considérés comme nuls :

Bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire

Bulletins différents contenus dans une même enveloppe

Bulletins portant des signes de reconnaissance

Bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié

Bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne.

Répartition du nombre de sièges

L'attribution des sièges s'effectue en calculant le **quotient électoral**, puis la **plus forte moyenne**. Cette opération est réalisée pour les titulaires et les suppléants **séparément**.

Il est d'abord procédé à l'attribution des sièges en appliquant le quotient électoral. Celui-ci est obtenu en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Puis, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne. Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Les candidats sont élus dans l'ordre de présentation de la liste. Si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de sa liste, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat sur la liste.

À noter

lorsque le salarié est élu sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants, il est élu titulaire.

Calcul du quotient électoral

Le **quotient électoral** s'obtient en **divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir**.

Il est attribué autant de sièges que le nombre de voix recueilli par la liste contient de fois le quotient électoral.

Exemple

3 listes (liste A : 4 candidats, liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4 = 17$

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège.

Les 3 sièges restant à pourvoir seront attribués à la plus forte moyenne.

Calcul de la plus forte moyenne

S'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la **plus forte moyenne**.

Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple

1 liste complète (liste A : 4 candidats) et 2 listes incomplètes (liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4 = 17$

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège, la plus forte moyenne sera calculée en divisant le nombre moyen de voix obtenues par liste par le nombre de sièges obtenus + 1 :

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (0 + 1) = 16,50$

Liste C : $16 / (0 + 1) = 16$

La liste B obtient la plus forte moyenne : le 2^e siège lui sera attribué. Il reste un 3^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 2^e siège à la liste B.

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (1 + 1) = 8,25$

Liste C : $16 / (0 + 1) = 16$

La liste C obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 3^e siège. Il reste un 4^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 3^e siège à la liste C.

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (1 + 1) = 8,25$

Liste C : $16 / (1 + 1) = 8$

La liste A obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 4^e siège.

Les résultats des élections sont :

Liste A : 2 sièges

Liste B : 1 siège

Liste C : 1 siège

Rédaction du procès-verbal et proclamation des résultats

Dès la fin du dépouillement, le procès-verbal est rédigé dans la salle de vote par le bureau de vote en présence des électeurs. Il est établi en 2 exemplaires et signé par tous les membres du bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère du travail (1 exemplaire) dans les 15 jours suivant l'élection. Il le transmet également aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les meilleurs délais.

Dès l'établissement du procès-verbal, les résultats peuvent être proclamés en public par le président du bureau de vote. La proclamation indique les informations suivantes :

Nombre de sièges revenant à chaque liste

Nom des élus

Nombre de voix obtenu par chacun des élus

L'affichage du procès-verbal n'est pas obligatoire, mais souvent prévu par le protocole d'accord préélectoral.

À noter

la date de proclamation des résultats donne aux élus la fonction de représentant du personnel.

Les procès-verbaux des élections sont à compléter :

- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Titulaires
- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Suppléants

Procès-verbal de carence

Lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Le procès-verbal de carence est :

Porté à la connaissance des salariés par tout moyen

Transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail

Transmis dans les 15 jours au prestataire agissant pour le ministère du travail.

- Procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE

Qu'est-il possible de faire en cas de litige lors de l'élection du CSE ?

L'élection peut être contestée par toute personne ayant un intérêt à agir, notamment l'employeur, les salariés de l'entreprise et les organisations syndicales.

Les **contestations** sont de la compétence du **tribunal judiciaire**.

Celui-ci doit être saisi dans un **délai qui varie** selon le litige :

Litiges relevant de la compétence du tribunal judiciaire

Sujet

Délai

Electorat

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Composition des listes électorales

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Régularité de l'élection

Dans les 15 jours calendaires qui suivent l'élection

Désignation de représentants syndicaux

Dans les 15 jours calendaires qui suivent la désignation

Les décisions administratives du Dreets ou de l'inspecteur du travail doivent être contestées devant le tribunal judiciaire.

Il s'agit des décisions portant sur les sujets suivants :

Répartition du personnel et des sièges entre collèges électoraux

Dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou être éligibles.

La contestation est recevable si elle est faite par la partie intéressée dans les 15 jours calendaires suivant la notification de cette décision.

À noter

Il n'est plus possible de contester les irrégularités quand les délais sont dépassés.

Quel est le nombre de sièges à pourvoir lors de l'élection du CSE ?

Le nombre de sièges à pourvoir dépend de l'effectif de l'entreprise.

Nombre de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10
250 à 299	11	11

Quelle est la durée du mandat des membres du CSE ?

Les **membres** du CSE sont élus par les **salariés de l'entreprise** pour une **durée maximale de 4 ans**.

Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Quel est le nombre de mandats successifs d'un membre du CSE ?

Le nombre de mandats successifs est **limité à 3**. Le protocole d'accord préélectoral (PAP) peut supprimer cette restriction.

Comment prépare-t-on l'élection du CSE ?

Etablir le calendrier des élections

Le calendrier des élections doit être établi pour respecter le délai d'information des salariés et des organisations syndicales.

Ce délai varie en fonction de la **mise en place initiale** du CSE ou de son **renouvellement**.

Un simulateur vous permet d'établir un calendrier de vos élections :

- Simuler le calendrier des élections du CSE

Information du personnel

L'employeur informe le personnel de l'organisation des élections. Il précise la date envisagée du **1^{er} tour des élections**.

Information et invitation des organisations syndicales

L'employeur **doit informer** les organisations syndicales de l'organisation des élections.

Il doit également les inviter à **négocier le protocole d'accord préélectoral**.

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre **l'employeur et les syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Il doit **inviter** par **courrier** les syndicats suivants :

Syndicats représentatifs dans l'entreprise

Syndicats ayant constitué une section syndicale

Syndicats affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.

Le courrier d'invitation précise les éléments suivants :

Nom et adresse de l'employeur

Intitulé et identifiant de la convention collective applicable

Lieu, date et heure de la première réunion de négociation.

À noter

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la **1^{re} réunion de négociation**.

Il doit inviter par **tout moyen** les syndicats remplissant les 2 conditions suivantes :

Ancienneté de 2 ans minimum dans le champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné

Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Comment négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) lors de l'élection du CSE ?

Avec qui négocier ?

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre **l'employeur et les syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Sur quels sujets négocier ?

Le protocole d'accord préélectoral définit notamment les points suivants :

Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales

Répartition des sièges et du personnel entre les **collèges électoraux**.

Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral

Pour être **valable**, le PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doit être **signé à la double majorité**.

Suivant les sujets, l'unanimité des signataires est nécessaire.

Règles de validité du protocole d'accord préélectoral (PAP)

Thèmes ouverts à la négociation

Conditions de validité du PAP

Répartition du personnel entre les collèges	Double majorité
Répartition des sièges dans les différents collèges	Double majorité
Dans chaque entreprise, répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges	Double majorité
Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales	Double majorité
Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés	Double majorité
Répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire	Double majorité
Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation	Double majorité
Modification du nombre et la composition des collèges électoraux	Accord unanime
Organisation du scrutin en dehors du temps de travail	Accord unanime
Si aucun accord n'est conclu avec les organisations syndicales, les parties peuvent saisir la Dreets . Celle-ci procède à un arbitrage pour la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différents collèges.	

Que faire si aucune organisation syndicale n'a répondu à l'invitation de l'employeur ?

Si aucune organisation syndicale ne s'est manifestée pour négocier le protocole d'accord préélectoral, l'employeur fixe les règles d'organisation du scrutin.

Publicité du protocole d'accord préélectoral

Si le protocole d'accord préélectoral ne fixe pas les règles de sa diffusion, il est recommandé de l'afficher dans l'entreprise.

Qui peut être électeur et éligible lors de l'élection du CSE ?

Qui peut être électeur ?

Pour être électeur, il faut remplir les **3 critères** suivants :

Être **salarié de l'entreprise** et avoir **au moins 3 mois d'ancienneté** au **1^{er} tour** du scrutin

Être **âgé de 16 ans au moins**

Jouir de ses **droits civiques**.

À savoir

Pour les salariés mis à disposition qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence **dans l'entreprise utilisatrice** est de **12 mois continus** pour être électeur. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote **dans l'entreprise qui les emploie** ou **l'entreprise utilisatrice**.

Qui peut se présenter à l'élection ?

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit répondre aux **4 conditions** suivantes :

Être **âgé de 18 ans au moins**

Avoir **travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins**

Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, **ascendant**, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur

Ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

À savoir

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

Comment est établie la liste électorale lors de l'élection du CSE ?

L'employeur établit la liste électorale.

En l'absence de mentions dans le protocole d'accord préélectoral (PAP), l'employeur doit faire figurer sur la liste les **informations** suivantes :

Nom et prénoms des inscrits

Date d'entrée dans l'entreprise

Lieu et date de naissance.

Il est recommandé de prévoir dans le PAP le mode et les délais de publication de la liste électorale. En l'absence de dispositions dans le PAP, l'employeur affiche la liste électorale dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

L'employeur actualise la liste électorale si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le 1^{er} tour des élections.

L'employeur affiche la liste électorale modifiée dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

Comment sont établies les listes des candidats lors de l'élection du CSE ?

Nombre et composition des collèges

Les salariés sont répartis entre 2 collèges :

1 collège pour les ouvriers et les employés

1 collège pour les agents de maîtrise, techniciens, chefs de service, ingénieurs et cadres.

Les salariés sont répartis entre 3 collèges :

1 collège pour les ouvriers et les employés

1 collège pour les agents de maîtrise et les techniciens

1 collège pour les ingénieurs, chefs de service et cadres.

Établissement des listes

Les listes sont **présentées** par **collège**.

Les listes ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. En revanche, il n'y a pas de nombre minimum de candidats sur les listes.

Des **listes séparées** de candidats doivent être faites pour les **titulaires** et les **suppléants**.

Les listes électorales doivent comporter la même proportion de femmes et d'hommes que celle du collège électoral.

Exemple

Dans un collège comportant 10 sièges où le corps électoral comprend 63 % de femmes et 37 % d'hommes, chaque liste doit comporter 6 femmes et 4 hommes.

1er tour du scrutin

Au 1^{er} tour, chaque liste de candidats est établie par les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Second tour du scrutin

Au 2nd tour du scrutin, les candidatures sont libres.

Les listes du 1^{er} tour sont maintenues sauf si les organisations syndicales qui les ont présentées décident de les retirer.

Comment se déroule le vote lors de l'élection du CSE ?

Le vote a lieu en principe pendant le temps de travail dans l'entreprise.

Matériel de vote

L'**employeur** met à la disposition des salariés le **matériel nécessaire** pour voter :

Bulletins de vote

Enveloppes

Possibilité pour le salarié de s'isoler (isoloir, pièce à côté du bureau de vote par exemple)

Urnes (2 urnes par collège, 1 pour les titulaires, 1 pour les suppléants).

Modes de vote

Le **vote** est réalisé à l'**urne**. Un accord collectif, le PAP ou une décision du juge peuvent prévoir le vote par correspondance. Il doit rester **exceptionnel**. L'employeur transmet le matériel et les documents nécessaires au salarié afin de lui permettre de voter en temps utile. Le vote peut aussi être réalisé par voie électronique.

À noter

Le vote par procuration est **interdit**.

Bureau de vote

Le **bureau de vote** est chargé des **missions** suivantes :

Diriger et contrôler les **opérations électorales**

Procéder au **dépouillement**

Proclamer les **résultats**

Dresser le **procès-verbal** des élections.

Un bureau est constitué pour **chaque collège** électoral. Il est composé au **minimum de 3 membres** : 1 président et 2 assesseurs.

Scrutin

Les élections ont lieu au scrutin de liste à **2 tours**. Les salariés votent pour une **liste de candidats**.

Le 1^{er} tour est valable si le quorum a été atteint, c'est-à-dire lorsque le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Un 2nd tour est organisé dans les 3 cas suivants :

Quorum non atteint au 1^{er} tour

Tous les sièges n'ont pas été pourvus au 1^{er} tour

Absence de candidatures au 1^{er} tour.

À noter

Le dépouillement des bulletins est indispensable au 1^{er} tour même si le quorum n'est pas atteint. En effet, il permet de mesurer l'audience des syndicats à cette élection.

Comment établit-on les résultats de l'élection ?

Dépouillement

Le **dépouillement** a lieu en **public** immédiatement après le scrutin.

Le bureau de vote compte le **nombre d'enveloppes** présentes dans l'urne et le compare au **nombre de votants** ayant émargé sur la liste électorale.

Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

On procède ensuite au **décompte** des bulletins **de chaque liste**, puis à celui des **voix recueillies pour chaque candidature**. Le nom d'un ou plusieurs candidats peut être rayé.

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte.

Les bulletins suivants sont considérés comme nuls :

Bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire

Bulletins différents contenus dans une même enveloppe

Bulletins portant des signes de reconnaissance

Bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié

Bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne.

Répartition du nombre de sièges

L'**attribution des sièges** s'effectue en calculant le **quotient électoral**, puis la **plus forte moyenne**. Cette opération est réalisée pour les titulaires et les suppléants **séparément**.

Il est d'abord procédé à l'attribution des sièges en appliquant le quotient électoral. Celui-ci est obtenu en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Puis, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne. Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Les candidats sont élus dans l'ordre de présentation de la liste. Si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de sa liste, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat sur la liste.

À noter

lorsque le salarié est élu sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants, il est élu titulaire.

Calcul du quotient électoral

Le **quotient électoral** s'obtient en **divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir**.

Il est attribué autant de sièges que le nombre de voix recueilli par la liste contient de fois le quotient électoral.

Exemple

3 listes (liste A : 4 candidats, liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4 = 17$

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège.

Les 3 sièges restant à pourvoir seront attribués à la plus forte moyenne.

Calcul de la plus forte moyenne

S'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la **plus forte moyenne**.

Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple

1 liste complète (liste A : 4 candidats) et 2 listes incomplètes (liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4 = 17$

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège, la plus forte moyenne sera calculée en divisant le nombre moyen de voix obtenues par liste par le nombre de sièges obtenus + 1 :

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (0 + 1) = 16,50$

Liste C : $16 / (0 + 1) = 16$

La liste B obtient la plus forte moyenne : le 2^e siège lui sera attribué. Il reste un 3^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 2^e siège à la liste B.

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (1 + 1) = 8,25$

Liste C : $16 / (1 + 1) = 8$

La liste C obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 3^e siège. Il reste un 4^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 3^e siège à la liste C.

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (1 + 1) = 8,25$

Liste C : $16 / (1 + 1) = 8$

La liste A obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 4^e siège.

Les résultats des élections sont :

Liste A : 2 sièges

Liste B : 1 siège

Liste C : 1 siège

Rédaction du procès-verbal et proclamation des résultats

Dès la fin du dépouillement, le procès-verbal est rédigé dans la salle de vote par le bureau de vote en présence des électeurs. Il est établi en 2 exemplaires et signé par tous les membres du bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère du travail (1 exemplaire) dans les 15 jours suivant l'élection. Il le transmet également aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les meilleurs délais.

Dès l'établissement du procès-verbal, les résultats peuvent être proclamés en public par le président du bureau de vote. La proclamation indique les informations suivantes :

Nombre de sièges revenant à chaque liste

Nom des élus

Nombre de voix obtenu par chacun des élus

L'affichage du procès-verbal n'est pas obligatoire, mais souvent prévu par le protocole d'accord préélectoral.

À noter

la date de proclamation des résultats donne aux élus la fonction de représentant du personnel.

Les procès-verbaux des élections sont à compléter :

- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Titulaires
- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Suppléants

Procès-verbal de carence

Lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Le procès-verbal de carence est :

Porté à la connaissance des salariés par tout moyen

Transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail par tout moyen

Transmis au prestataire agissant pour le ministère du travail dans les 15 jours suivant l'élection.

- Procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE

Qu'est-il possible de faire en cas de litiges lors de l'élection du CSE ?

L'élection peut être contestée par toute personne ayant un intérêt à agir, notamment l'employeur, les salariés de l'entreprise et les organisations syndicales.

Les **contestations** sont de la compétence du **tribunal judiciaire**.

Celui-ci doit être saisi dans un **délai qui varie** selon le litige :

Litiges relevant de la compétence du tribunal judiciaire

Sujet

Délai

Électorat

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Composition des listes électorales

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Régularité de l'élection

Dans les 15 jours calendaires qui suivent l'élection

Désignation de représentants syndicaux

Dans les 15 jours calendaires qui suivent la désignation

Les décisions administratives du Dreets ou de l'inspecteur du travail doivent être contestées devant le tribunal judiciaire.

Il s'agit des décisions portant sur les sujets suivants :

Répartition du personnel et des sièges entre collèges électoraux

Dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou être éligibles.

La contestation est recevable si elle est faite par la partie intéressée dans les 15 jours calendaires suivant la notification de cette décision.

À noter

Il n'est plus possible de contester les irrégularités quand les délais sont dépassés.

Quel est le nombre de sièges à pourvoir lors de l'élection du CSE ?

Le nombre de sièges à pourvoir dépend de l'effectif de l'entreprise.

Nombre de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
300 à 399	11	11
400 à 499	12	12

Quelle est la durée du mandat des membres du CSE ?

Les **membres** du CSE sont élus par les **salariés de l'entreprise** pour une **durée maximale de 4 ans**.

Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Quel est le nombre de mandats successifs d'un membre du CSE ?

Le nombre de mandats successifs est limité à 3. Il n'y a pas de dérogation possible.

Comment prépare-t-on l'élection du CSE ?**Etablir le calendrier des élections**

Le calendrier des élections doit être établi pour respecter le délai d'information des salariés et des organisations syndicales.

Ce délai varie en fonction de la **mise en place initiale** du CSE ou de son **renouvellement**.

Un simulateur vous permet d'établir un calendrier de vos élections :

- Simuler le calendrier des élections du CSE

Information du personnel

L'employeur informe le personnel de l'organisation des élections. Il précise la date envisagée du **1^{er} tour** des élections.

Information et invitation des organisations syndicales

L'employeur **doit informer** les organisations syndicales de l'organisation des élections.

Il doit également les inviter à **négocier le protocole d'accord préélectoral**.

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre l'**employeur** et les **syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Il doit **inviter** par **courrier** les syndicats suivants :

Syndicats représentatifs dans l'entreprise

Syndicats ayant constitué une section syndicale

Syndicats affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.

Le courrier d'invitation précise les éléments suivants :

Nom et adresse de l'employeur

Intitulé et identifiant de la convention collective applicable

Lieu, date et heure de la première réunion de négociation.

À noter

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la **1^{re} réunion de négociation**.

Il doit inviter par **tout moyen** les syndicats remplissant les 2 conditions suivantes :

Ancienneté de 2 ans minimum dans le champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné

Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Comment négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) lors de l'élection du CSE ?**Avec qui négocier ?**

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre l'**employeur** et les **syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Sur quels sujets négocier ?

Le protocole d'accord préélectoral définit notamment les points suivants :

Règles d'**organisation** et de **déroulement des opérations électorales**

Repartition des sièges et du **personnel** entre les **collèges électoraux**.

Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral

Pour être **valable**, le PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doit être **signé à la double majorité**.

Suivant les sujets, l'unanimité des signataires est nécessaire.

Thèmes ouverts à la négociation

Conditions de validité du PAP

Répartition du personnel entre les collèges	Double majorité
Répartition des sièges dans les différents collèges	Double majorité
Dans chaque entreprise, répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges	Double majorité
Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales	Double majorité
Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés	Double majorité
Répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire	Double majorité
Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation	Double majorité
Modification du nombre et la composition des collèges électoraux	Accord unanime
Organisation du scrutin en dehors du temps de travail	Accord unanime
Si aucun accord n'est conclu avec les organisations syndicales, les parties peuvent saisir la Dreets . Celle-ci procède à un arbitrage pour la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différents collèges.	

Si aucune organisation syndicale n'a répondu à l'invitation de l'employeur

Si aucune organisation syndicale ne s'est manifestée pour négocier le protocole d'accord préélectoral, l'employeur fixe les règles d'organisation du scrutin.

Publicité du protocole d'accord préélectoral

Si le protocole d'accord préélectoral ne fixe pas les règles de sa diffusion, il est recommandé de l'afficher dans l'entreprise.

Qui peut être électeur et éligible lors de l'élection du CSE ?**Qui peut être électeur ?**

Pour être électeur, il faut remplir les **3 critères** suivants :

Être **salarié de l'entreprise** et avoir **au moins 3 mois d'ancienneté** au **1^{er} tour** du scrutin

Être **âgé de 16 ans au moins**

Jouir de ses **droits civiques**.

À savoir

Pour les salariés mis à disposition qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence **dans l'entreprise utilisatrice** est de **12 mois continus** pour être électeur. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote **dans l'entreprise qui les emploie** ou **l'entreprise utilisatrice**.

Qui peut se présenter à l'élection ?

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit répondre aux **4 conditions** suivantes :

Être **âgé de 18 ans au moins**

Avoir **travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins**

Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur

Ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

À savoir

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

Comment est établie la liste électorale lors de l'élection du CSE ?**L'employeur établit la liste électorale.**

En l'absence de mentions dans le protocole d'accord préélectoral (PAP), l'employeur doit faire figurer sur la liste les **informations** suivantes :

Nom et prénoms des inscrits

Date d'entrée dans l'entreprise

Lieu et date de naissance.

Il est recommandé de prévoir dans le PAP le mode et les délais de publication de la liste électorale. En l'absence de dispositions dans le PAP, l'employeur affiche la liste électorale dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

L'employeur actualise la liste électorale si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le 1^{er} tour des élections.

L'employeur affiche la liste électorale modifiée dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

Comment sont établies les listes des candidats lors de l'élection du CSE ?**Nombre et composition des collèges**

Les salariés sont répartis entre 2 collèges :

1 collège pour les ouvriers et les employés

1 collège pour les agents de maîtrise, techniciens, chefs de service, ingénieurs et cadres.

Les salariés sont répartis entre 3 collèges :

1 collège pour les ouvriers et les employés

1 collège pour les agents de maîtrise et les techniciens

1 collège pour les ingénieurs, chefs de service et cadres.

Établissement des listes

Les listes sont **présentées** par **collège**.

Les listes ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. En revanche, il n'y a pas de nombre minimum de candidats sur les listes.

Des **listes séparées** de candidats doivent être faites pour les **titulaires** et les **suppléants**.

Les listes électorales doivent comporter la même proportion de femmes et d'hommes que celle du collège électoral.

Exemple

Dans un collège comportant 10 sièges où le corps électoral comprend 63 % de femmes et 37 % d'hommes, chaque liste doit comporter 6 femmes et 4 hommes.

1er tour du scrutin

Au 1^{er} tour, chaque liste de candidats est établie par les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Second tour du scrutin

Au 2nd tour du scrutin, les candidatures sont libres.

Les listes du 1^{er} tour sont maintenues sauf si les organisations syndicales qui les ont présentées décident de les retirer.

Comment se déroule le vote lors de l'élection du CSE ?

Le vote a lieu en principe pendant le temps de travail dans l'entreprise.

Matériel de vote

L'**employeur** met à la disposition des salariés le **matériel nécessaire** pour voter :

Bulletins de vote

Enveloppes

Possibilité pour le salarié de s'isoler (isoloir, pièce à côté du bureau de vote par exemple)

Urnies (2 urnes par collège, 1 pour les titulaires, 1 pour les suppléants).

Modes de vote

Le **vote** est réalisé à l'**urne**. Un accord collectif, le PAP ou une décision du juge peuvent prévoir le vote par correspondance. Il doit rester **exceptionnel**. L'employeur transmet le matériel et les documents nécessaires au salarié afin de lui permettre de voter en temps utile. Le vote peut aussi être réalisé par voie électronique.

À noter

Le vote par procuration est **interdit**.

Bureau de vote

Le **bureau de vote** est chargé des **missions** suivantes :

Diriger et contrôler les **opérations électorales**

Procéder au **dépouillement**

Proclamer les **résultats**

Dresser le **procès-verbal** des élections.

Un bureau est constitué pour **chaque collège** électoral. Il est composé au **minimum de 3 membres** : 1 président et 2 assesseurs.

Scrutin

Les élections ont lieu au scrutin de liste à **2 tours**. Les salariés votent pour une **liste de candidats**.

Le 1^{er} tour est valable si le quorum a été atteint, c'est-à-dire lorsque le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Un 2nd tour est organisé dans les 3 cas suivants :

Quorum non atteint au 1^{er} tour

Tous les sièges n'ont pas été pourvus au 1^{er} tour

Absence de candidatures au 1^{er} tour.

À noter

Le dépouillement des bulletins est indispensable au 1^{er} tour même si le quorum n'est pas atteint. En effet, il permet de mesurer l'audience des syndicats à cette élection.

Comment établit-on les résultats de l'élection du CSE ?

Dépouillement

Le **dépouillement** a lieu en **public** immédiatement après le scrutin.

Le bureau de vote compte le **nombre d'enveloppes** présentes dans l'urne et le compare au **nombre de votants** ayant émargé sur la liste électorale.

Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

On procède ensuite au **décompte** des bulletins **de chaque liste**, puis à celui des **voix recueillies pour chaque candidature**. Le nom d'un ou plusieurs candidats peut être rayé.

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte.

Les bulletins suivants sont considérés comme nuls :

Bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire

Bulletins différents contenus dans une même enveloppe

Bulletins portant des signes de reconnaissance

Bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié

Bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne.

Répartition du nombre de sièges

L'**attribution des sièges** s'effectue en calculant le **quotient électoral**, puis la **plus forte moyenne**. Cette opération est réalisée pour les titulaires et les suppléants **séparément**.

Il est d'abord procédé à l'attribution des sièges en appliquant le quotient électoral. Celui-ci est obtenu en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Puis, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne. Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Les candidats sont élus dans l'ordre de présentation de la liste. Si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de sa liste, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat sur la liste.

À noter

lorsque le salarié est élu sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants, il est élu titulaire.

Calcul du quotient électoral

Le **quotient électoral** s'obtient en **divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir**.

Il est attribué autant de sièges que le nombre de voix recueilli par la liste contient de fois le quotient électoral.

Exemple

3 listes (liste A : 4 candidats, liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4 = 17$

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège.

Les 3 sièges restant à pourvoir seront attribués à la plus forte moyenne.

Calcul de la plus forte moyenne

S'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la **plus forte moyenne**.

Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple

1 liste complète (liste A : 4 candidats) et 2 listes incomplètes (liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4 = 17$

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège, la plus forte moyenne sera calculée en divisant le nombre moyen de voix obtenues par liste par le nombre de sièges obtenus + 1 :

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (0 + 1) = 16,50$

Liste C : $16 / (0 + 1) = 16$

La liste B obtient la plus forte moyenne : le 2^e siège lui sera attribué. Il reste un 3^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 2^e siège à la liste B.

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (1 + 1) = 8,25$

Liste C : $16 / (1 + 1) = 8$

La liste C obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 3^e siège. Il reste un 4^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 3^e siège à la liste C.

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (1 + 1) = 8,25$

Liste C : $16 / (1 + 1) = 8$

La liste A obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 4^e siège.

Les résultats des élections sont :

Liste A : 2 sièges

Liste B : 1 siège

Liste C : 1 siège

Rédaction du procès-verbal et proclamation des résultats

Dès la fin du dépouillement, le procès-verbal est rédigé dans la salle de vote par le bureau de vote en présence des électeurs. Il est établi en 2 exemplaires et signé par tous les membres du bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère du travail (1 exemplaire) dans les 15 jours suivant l'élection. Il le transmet également aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les meilleurs délais.

Dès l'établissement du procès-verbal, les résultats peuvent être proclamés en public par le président du bureau de vote. La proclamation indique les informations suivantes :

Nombre de sièges revenant à chaque liste

Nom des élus

Nombre de voix obtenu par chacun des élus

L'affichage du procès-verbal n'est pas obligatoire, mais souvent prévu par le protocole d'accord préélectoral.

À noter

la date de proclamation des résultats donne aux élus la fonction de représentant du personnel.

Les procès-verbaux des élections sont à compléter :

- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Titulaires
- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Suppléants

Procès-verbal de carence

Lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Le procès-verbal de carence est :

Porté à la connaissance des salariés par tout moyen

Transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail par tout moyen

Transmis au prestataire agissant pour le ministère du travail dans les 15 jours suivant l'élection.

- Procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE

Qu'est-il possible de faire en cas de litige lors de l'élection du CSE ?

L'élection peut être contestée par toute personne ayant un intérêt à agir, notamment l'employeur, les salariés de l'entreprise et les organisations syndicales.

Les **contestations** sont de la compétence du **tribunal judiciaire**.

Celui-ci doit être saisi dans un **délai qui varie** selon le litige :

Litiges relevant de la compétence du tribunal judiciaire

Sujet

Délai

Électorat

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Composition des listes électorales

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes

Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales

Régularité de l'élection

Dans les 15 jours calendaires qui suivent l'élection

Désignation de représentants syndicaux

Dans les 15 jours calendaires qui suivent la désignation

Les décisions administratives du Dreets ou de l'inspecteur du travail doivent être contestées devant le tribunal judiciaire.

Il s'agit des décisions portant sur les sujets suivants :

Répartition du personnel et des sièges entre collèges électoraux

Dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou être éligibles.

La contestation est recevable si elle est faite par la partie intéressée dans les 15 jours calendaires suivant la notification de cette décision.

À noter

Il n'est plus possible de contester les irrégularités quand les délais sont dépassés.

Quel est le nombre de sièges à pourvoir lors de l'élection du CSE ?

Le nombre de sièges à pourvoir dépend de l'effectif de l'entreprise.

Nombre de membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
500 à 599	13	13
600 à 699	14	14
700 à 799	14	14
800 à 899	15	15
900 à 999	16	16
1000 à 1249	17	17
1250 à 1499	18	18
1500 à 1749	20	20
1750 à 1999	21	21
2000 à 2249	22	22
2250 à 2499	23	23
2500 à 2749	24	24
2750 à 2999	24	24
3000 à 3249	25	25
3250 à 3499	25	25
3500 à 3749	26	26
3750 à 3999	26	26
4000 à 4249	26	26
4250 à 4499	27	27
4500 à 4749	27	27
4750 à 4999	28	28
5000 à 5249	29	29
5250 à 5499	29	29
5500 à 5749	29	29
5750 à 5999	30	30
6000 à 6249	31	31
6250 à 6499	31	31
6500 à 6749	31	31
6750 à 6999	31	31
7000 à 7249	32	32
7250 à 7499	32	32
7500 à 7749	32	32
7750 à 7999	32	32
8000 à 8249	32	32
8250 à 8499	33	33
8500 à 8749	33	33
8750 à 8999	33	33
9000 à 9249	34	34
9250 à 9499	34	34
9500 à 9749	34	34
9750 à 9999	34	34
10000	35	35

Quelle est la durée du mandat des membres du CSE ?

Les **membres** du CSE sont élus par les **salariés de l'entreprise** pour une **durée maximale de 4 ans**.
Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.

Quel est le nombre de mandats successifs d'un membre du CSE ?

Le nombre de mandats successifs est limité à 3. Il n'y a pas de dérogation possible.

Comment prépare-t-on l'élection du CSE ?

Etablir le calendrier des élections

Le calendrier des élections doit être établi pour respecter le délai d'information des salariés et des organisations syndicales.

Ce délai varie en fonction de la **mise en place initiale** du CSE ou de son **renouvellement**.

Un simulateur vous permet d'établir un calendrier de vos élections :

- Simuler le calendrier des élections du CSE

Information du personnel

L'employeur informe le personnel de l'organisation des élections. Il précise la date envisagée du **1^{er} tour** des élections.

Information et invitation des organisations syndicales

L'employeur **informe** les organisations syndicales de l'organisation des élections.

Il doit également les inviter à **négocier le protocole d'accord préélectoral**.

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre **l'employeur et les syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Il doit **inviter** par **courrier** les syndicats suivants :

Syndicats représentatifs dans l'entreprise

Syndicats ayant constitué une section syndicale

Syndicats affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.

Le courrier d'invitation précise les éléments suivants :

Nom et adresse de l'employeur

Intitulé et identifiant de la convention collective applicable

Lieu, date et heure de la première réunion de négociation.

À noter

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la **1^{re} réunion de négociation**.

Il doit inviter par **tout moyen** les syndicats remplissant les 2 conditions suivantes :

Ancienneté de 2 ans minimum dans le champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné

Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Comment négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) lors de l'élection du CSE ?

Avec qui négocier ?

Le protocole d'accord préélectoral est un **accord négocié avant le scrutin** entre **l'employeur et les syndicats invités**. Il fixe les **règles d'organisation** du scrutin.

Sur quels sujets négocier ?

Le protocole d'accord préélectoral définit notamment les points suivants :

Règles d'**organisation** et de **déroulement des opérations électorales**

Répartition des sièges et du personnel entre les **collèges électoraux**.

Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral

Pour être **valable**, le PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doit être **signé à la double majorité**.

Suivant les sujets, l'unanimité des signataires est nécessaire.

Règles de validité du protocole d'accord préélectoral (PAP)

Thèmes ouverts à la négociation	Conditions de validité du PAP
Répartition du personnel entre les collèges	Double majorité
Répartition des sièges dans les différents collèges	Double majorité
Dans chaque entreprise, répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges	Double majorité
Règles d'organisation et de déroulement des opérations électorales	Double majorité
Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés	Double majorité
Répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire	Double majorité
Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation	Double majorité
Modification du nombre et la composition des collèges électoraux	Accord unanime
Organisation du scrutin en dehors du temps de travail	Accord unanime
Si aucun accord n'est conclu avec les organisations syndicales, les parties peuvent saisir la Dreets . Celle-ci procède à un arbitrage pour la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différents collèges.	

Que faire si aucune organisation syndicale n'a répondu à l'invitation de l'employeur ?

Si aucune organisation syndicale ne s'est manifestée pour négocier le protocole d'accord préélectoral, l'employeur fixe les règles d'organisation du scrutin.

Publicité du protocole d'accord préélectoral

Si le protocole d'accord préélectoral ne fixe pas les règles de sa diffusion, il est recommandé de l'afficher dans l'entreprise.

Qui peut être électeur et éligible lors de l'élection du CSE ?

Qui peut être électeur ?

Pour être électeur, il faut remplir les **3 critères** suivants :

Être **salarié de l'entreprise** et avoir **au moins 3 mois d'ancienneté** au **1^{er} tour** du scrutin

Être **âgé de 16 ans au moins**

Jouir de ses **droits civiques**.

À savoir

Pour les salariés mis à disposition qui sont comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, la condition de présence **dans l'entreprise utilisatrice** est de **12 mois continus** pour être électeur. Les salariés mis à disposition qui remplissent ces conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote **dans l'entreprise qui les emploie** ou **l'entreprise utilisatrice**.

Qui peut se présenter à l'élection ?

Pour **se présenter** à l'élection, le salarié doit répondre aux **4 conditions** suivantes :

Être **âgé de 18 ans au moins**

Avoir **travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins**

Ne pas être l'époux, partenaire de Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur

Ne pas avoir eu de condamnation interdisant d'être électeur et donc d'être élu.

À savoir

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

Comment est établie la liste électorale lors de l'élection du CSE ?

L'employeur établit la **liste électorale**.

En l'absence de mentions dans le protocole d'accord préélectoral (PAP), l'employeur doit faire figurer sur la liste les **informations** suivantes :

Nom et prénoms des inscrits

Date d'entrée dans l'entreprise

Lieu et date de naissance.

Il est recommandé de prévoir dans le PAP le mode et les délais de publication de la liste électorale. En l'absence de dispositions dans le PAP, l'employeur affiche la liste électorale dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

L'employeur actualise la liste électorale si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le 1^{er} tour des élections.

L'employeur affiche la liste électorale modifiée dans un délai suffisant (5 jours avant le 1^{er} tour du scrutin par exemple).

Comment sont établies les listes des candidats lors des élections du CSE ?

Nombre et composition des collèges

Les salariés sont répartis entre 2 collèges :

1 collège pour les ouvriers et les employés

1 collège pour les agents de maîtrise, techniciens, chefs de service, ingénieurs et cadres.

À savoir

les ingénieurs, chefs de service et cadres ont droit à un représentant du personnel titulaire au sein du second collège.

Les salariés sont répartis entre 3 collèges :

1 collège pour les ouvriers et les employés

1 collège pour les agents de maîtrise et les techniciens

1 collège pour les ingénieurs, chefs de service et cadres.

Établissement des listes

Les listes sont **présentées** par **collège**.

Les listes ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. En revanche, il n'y a pas de nombre minimum de candidats sur les listes.

Des **listes séparées** de candidats doivent être faites pour les **titulaires** et les **suppléants**.

Les listes électorales doivent comporter la même proportion de femmes et d'hommes que celle du collège électoral.

Exemple

Dans un collège comportant 10 sièges où le corps électoral comprend 63 % de femmes et 37 % d'hommes, chaque liste doit comporter 6 femmes et 4 hommes.

1^{er} tour du scrutin

Au 1^{er} tour, chaque liste de candidats est établie par les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Second tour du scrutin

Au 2nd tour du scrutin, les candidatures sont libres.

Les listes du 1^{er} tour sont maintenues sauf si les organisations syndicales qui les ont présentées décident de les retirer.

Comment se déroule le vote lors de l'élection du CSE ?

Le vote a lieu en principe pendant le temps de travail dans l'entreprise.

Matériel de vote

L'employeur met à la disposition des salariés le matériel nécessaire pour voter :

Bulletins de vote

Enveloppes

Possibilité pour le salarié de s'isoler (isoloir, pièce à côté du bureau de vote par exemple)

Urnes (2 urnes par collège, 1 pour les titulaires, 1 pour les suppléants).

Modes de vote

Le vote est réalisé à l'urne. Un accord collectif, le PAP ou une décision du juge peuvent prévoir le vote par correspondance. Il doit rester exceptionnel. L'employeur transmet le matériel et les documents nécessaires au salarié afin de lui permettre de voter en temps utile. Le vote peut aussi être réalisé par voie électronique.

À noter

Le vote par procuration est interdit.

Bureau de vote

Le bureau de vote est chargé des missions suivantes :

Diriger et contrôler les opérations électorales

Procéder au dépouillement

Proclamer les résultats

Dresser le procès-verbal des élections.

Un bureau est constitué pour chaque collège électoral. Il est composé au minimum de 3 membres : 1 président et 2 assesseurs.

Scrutin

Les élections ont lieu au scrutin de liste à 2 tours. Les salariés votent pour une liste de candidats.

Le 1^{er} tour est valable si le quorum a été atteint, c'est-à-dire lorsque le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

Un 2nd tour est organisé dans les 3 cas suivants :

Quorum non atteint au 1^{er} tour

Tous les sièges n'ont pas été pourvus au 1^{er} tour

Absence de candidatures au 1^{er} tour.

À noter

Le dépouillement des bulletins est indispensable au 1^{er} tour même si le quorum n'est pas atteint. En effet, il permet de mesurer l'audience des syndicats à cette élection.

Comment établit-on les résultats de l'élection du CSE ?

Dépouillement

Le dépouillement a lieu en public immédiatement après le scrutin.

Le bureau de vote compte le nombre d'enveloppes présentes dans l'urne et le compare au nombre de votants ayant émargé sur la liste électorale.

Les bulletins blancs et nuls sont séparés des bulletins valables afin de décompter le nombre de suffrages valablement exprimés.

On procède ensuite au décompte des bulletins de chaque liste, puis à celui des voix recueillies pour chaque candidature. Le nom d'un ou plusieurs candidats peut être rayé.

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte.

Les bulletins suivants sont considérés comme nuls :

Bulletins sans enveloppe ou placés dans une enveloppe non réglementaire

Bulletins différents contenus dans une même enveloppe

Bulletins portant des signes de reconnaissance

Bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié

Bulletins sur lesquels le nom d'un ou plusieurs candidats a été remplacé par celui de candidats d'une autre liste ou de toute autre personne.

Répartition du nombre de sièges

L'attribution des sièges s'effectue en calculant le quotient électoral, puis la plus forte moyenne. Cette opération est réalisée pour les titulaires et les suppléants séparément.

Il est d'abord procédé à l'attribution des sièges en appliquant le quotient électoral. Celui-ci est obtenu en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Puis, s'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne. Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Les candidats sont élus dans l'ordre de présentation de la liste. Si le nombre de ratures portées sur un candidat atteint au moins 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de sa liste, la désignation s'effectue en fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat sur la liste.

À noter

lorsque le salarié est élu sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants, il est élu titulaire.

Calcul du quotient électoral

Le quotient électoral s'obtient en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de sièges à pourvoir.

Il est attribué autant de sièges que le nombre de voix recueilli par la liste contient de fois le quotient électoral.

Exemple

3 listes (liste A : 4 candidats, liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4$ soit 17

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège.

Les 3 sièges restant à pourvoir seront attribués à la plus forte moyenne.

Calcul de la plus forte moyenne

S'il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste encore des sièges à pourvoir, ceux-ci sont successivement attribués sur la base de la plus forte moyenne.

Elle s'obtient en divisant la moyenne des voix recueillies par chaque liste par le nombre de sièges obtenus + 1.

Exemple

1 liste complète (liste A : 4 candidats) et 2 listes incomplètes (liste B : 2 candidats et liste C : 1 candidat) sont en présence dans une entreprise qui compte :

70 inscrits

4 sièges à pourvoir

68 suffrages valablement exprimés

Le quotient électoral est de $68 / 4$ soit 17

Les résultats du vote sont :

Liste A : 83 voix (candidat 1 : 30 voix, candidat 2 : 28 voix, candidat 3 : 15 voix, candidat 4 : 10 voix)

Liste B : 33 voix (candidat 1 : 21 voix, candidat 2 : 12 voix)

Liste C : 16 voix (candidat 1 : 16 voix)

La moyenne des voix de chaque liste s'obtient en divisant le nombre total de voix obtenues par le nombre de candidats de cette liste :

Liste A : $83 / 4 = 20,75$

Liste B : $33 / 2 = 16,50$

Liste C : $16 / 1 = 16$

Chaque liste reçoit autant de sièges que le nombre de voix qu'elle recueille contient le quotient électoral :

Liste A : $20,75 / 17 = 1$

Les listes B et C n'atteignent pas des moyennes assez élevées (16,50 et 16) pour obtenir 1 siège, la plus forte moyenne sera calculée en divisant le nombre moyen de voix obtenues par liste par le nombre de sièges obtenus + 1 :

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (0 + 1) = 16,50$

Liste C : $16 / (0 + 1) = 16$

La liste B obtient la plus forte moyenne : le 2^e siège lui sera attribué. Il reste un 3^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 2^e siège à la liste B.

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (1 + 1) = 8,25$

Liste C : $16 / (0 + 1) = 16$

La liste C obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 3^e siège. Il reste un 4^e siège à pourvoir à la plus forte moyenne en prenant en compte l'attribution du 3^e siège à la liste C.

Liste A : $20,75 / (1 + 1) = 10,37$

Liste B : $16,50 / (1 + 1) = 8,25$

Liste C : $16 / (1 + 1) = 8$

La liste A obtient la plus forte moyenne et se voit attribuer le 4^e siège.

Les résultats des élections sont :

Liste A : 2 sièges

Liste B : 1 siège

Liste C : 1 siège

Rédaction du procès-verbal et proclamation des résultats

Dès la fin du dépouillement, le procès-verbal est rédigé dans la salle de vote par le bureau de vote en présence des électeurs. Il est établi en 2 exemplaires et signé par tous les membres du bureau de vote.

L'employeur transmet le procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère du travail (1 exemplaire) dans les 15 jours suivant l'élection. Il le transmet également aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préelectoral dans les meilleurs délais.

Dès l'établissement du procès-verbal, les résultats peuvent être proclamés en public par le président du bureau de vote. La proclamation indique les informations suivantes :

Nombre de sièges revenant à chaque liste

Nom des élus

Nombre de voix obtenu par chacun des élus

L'affichage du procès-verbal n'est pas obligatoire, mais souvent prévu par le protocole d'accord préelectoral.

À noter

La date de proclamation des résultats donne aux élus la fonction de représentant du personnel.

Les procès-verbaux des élections sont à compléter :

- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Titulaires

- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Suppléants

Procès-verbal de carence

Lorsque le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. Le procès-verbal de carence est :

Porté à la connaissance des salariés par tout moyen

Transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail par tout moyen

Transmis au prestataire agissant pour le ministère du travail dans les 15 jours suivant l'élection.

- Procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE

Qu'est-il possible de faire en cas de litiges lors de l'élection du CSE ?

L'élection peut être contestée par toute personne ayant un intérêt à agir, notamment l'employeur, les salariés de l'entreprise et les organisations syndicales.

Les **contestations** sont de la compétence du **tribunal judiciaire**.

Celui-ci doit être saisi dans un **délai qui varie** selon le litige :

Litiges relevant de la compétence du tribunal judiciaire

Sujet	Délai
Électorat	Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales
Composition des listes électorales	Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales
Non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes	Dans les 3 jours calendaires suivant la publication des listes électorales
Régularité de l'élection	Dans les 15 jours calendaires qui suivent l'élection
Désignation de représentants syndicaux	Dans les 15 jours calendaires qui suivent la désignation
Les décisions administratives du Dreets ou de l'inspecteur du travail doivent être contestées devant le tribunal judiciaire.	Il s'agit des décisions portant sur les sujets suivants : Répartition du personnel et des sièges entre collèges électoraux Dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou être éligibles. La contestation est recevable si elle est faite par la partie intéressée dans les 15 jours calendaires suivant la notification de cette décision.

À noter

Il n'est plus possible de contester les irrégularités quand les délais sont dépassés.

Et aussi...

- Comité social et économique

Pour en savoir plus

- Site dédié aux élections professionnelles

Source : Ministère chargé du travail

- Comité social et économique : dossier

Source : Ministère chargé du travail

Services en ligne

- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Titulaires

Formulaire

- Procès-verbal des élections au comité social et économique (CSE) – Suppléants

Formulaire

- Procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE

Formulaire

Et aussi...

- Comité social et économique

Textes de référence

- Code du travail : articles L2311-1 à L2311-2
Mise en place du CSE
- Code du travail : articles L2314-1 à L2314-3
Composition du CSE
- Code du travail : article L2314-10
Organisation des élections
- Code du travail : articles L2314-18 à L2314-25
Électorat et éligibilité
- Code du travail : articles L2314-26 à L2314-29
Mode de scrutin et résultat des élections
- Code du travail : articles L2314-30 et L2314-31
Représentation équilibrée des femmes et des hommes
- Code du travail : articles L2314-33 à L2314-37
Durée et fin du mandat
- Code du travail : article D2314-1-1
Contenu de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral
- Code du travail : article R2314-1
Nombre de membres et d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE
- Code du travail : article R2314-2
Organisation des élections
- Code du travail : article R2314-3
Répartition du personnel dans les collèges électoraux
- Code du travail : article R2314-4
Délai de recours contre la décision de l'inspecteur du travail
- Code du travail : articles R2314-19 à R2314-21
Attribution des sièges
- Code du travail : article R2314-22
Transmission du procès-verbal des élections
- Code du travail : articles R2314-23 à R2314-25
Forme des contestations
- Code du travail : article L2314-32
Contestations



Ville de
Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00