



Les élections CSE :
Mode d'emploi en 5 étapes-clés
Septembre 2024

2E-CSE

8 rue des Frères Caudron
78140 Vélizy-Villacoublay

La mise en place du Comité Social et Économique (CSE) est une étape importante de la vie des entreprises employant au moins 11 salariés et, a fortiori, celles de plus de 50 salariés, là où le CSE dispose (encore...) de réels moyens.

Aussi, les élections du Comité Social et Économique (CSE) peuvent sembler parfois complexes, et une erreur (par exemple la parité hommes-femmes) peut parfois être très préjudiciable.

Voici un guide pour comprendre toutes les règles à suivre pour la constitution des listes électorales, les modalités de vote, les conditions de parité hommes-femmes, ainsi que la répartition des sièges, ... Nous n'abordons volontairement que les aspects propres aux élections, mais les notions de périmètre et de droit syndical sont souvent liées à ces élections.

Ce guide pratique a pour but de vous fournir toutes les informations nécessaires sur les élections du CSE. Si jamais, vous avez encore des questions à la fin du guide concernant l'organisation et les règles des élections CSE, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serons ravies de répondre à vos questions et d'échanger avec vous.

2E-CSE

8 rue des Frères Caudron - 78140 Vélizy-Villacoublay

Tél : 01.34.63.01.30 – mail: contact@2e-cse.com

Site internet : <https://www.2e-cse.com>



Les élections CSE :

Mode d'emploi en 5 étapes-clés

1. Ce qu'il faut savoir avant les élections ... [p.04](#)
2. L'invitation des organisations syndicales [p.09](#)
3. Bien préparer les réunions de négociation [p.14](#)
4. Les règles à respecter avant les votes [p.28](#)
5. Un moment clé : le premier tour des élections [p.34](#)
6. La dernière ligne droite : le second tour des élections [p.37](#)
7. Conclusion [p.45](#)

1.

Ce qu'il faut savoir avant les élections...

1.1. Ce qu'il faut savoir avant les élections professionnelles

RETROPLANNING



Les élections pour élire les membres du CSE concernent uniquement les entreprises qui ont au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Le renouvellement a lieu tous les 4 ans sauf accord.

Le nombre de mandats successifs de membre de la délégation du personnel du comité social et économique est limité à trois, excepté :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral (PAP) en stipule autrement.



La bonne idée :

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, demandez systématiquement cette dérogation aux 3 mandats successifs... c'est gratuit pour l'employeur !

RETROPLANNING



Quand et comment informer les salariés des élections du CSE ?

L'employeur doit informer les salariés **au plus tard 90 jours avant le début du 1er tour** (Article L.2314-4 du Code du Travail). Le document diffusé précise la date envisagée, les heures et le lieu où se déroulera le 1er tour des élections du CSE.

En cas de manquement de l'employeur, tout salarié de l'entreprise et/ou toute organisation syndicale peut lui faire la demande d'organiser les élections. Le refus ou l'inertie de l'employeur peut également être caractérisé comme un délit d'entrave (Article L.2317-1 du Code du Travail).

1.2. Qui est électeur, qui est éligible ?

Qui peut voter ?

Conditions pour être électeur : Tous les salariés âgés de 16 ans ou plus, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sont électeurs.

Exclusions : Les intérimaires et les salariés sous contrat d'apprentissage ne sont pas éligibles.

Qui peut se présenter ?

Conditions pour être candidat : Tous les salariés âgés de 18 ans ou plus, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent se présenter.

Exclusions et incompatibilités : Les salariés ayant des fonctions de direction ne peuvent pas se présenter.

1.2. Qui est électeur, qui est éligible ?

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



Pour info :

Après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, l'inspecteur du travail peut, dans les conditions fixées par l'article L. 2314-25 du Code du Travail, accorder des dérogations concernant les conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible.

2.

L'invitation des organisations syndicales

2.1. L'invitation des organisations syndicales

Un accord doit-il être fait pour organiser les élections ?

L'employeur doit engager des négociations sur l'accord préélectoral.

L'accord précise les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (Article L.2314-28 du Code du Travail). Il est obligatoire puisqu'il **est le seul et unique document qui encadrera la préparation, le déroulement et la clôture des élections du CSE.**

L'employeur ne peut pas décider seul des conditions de mise en place des élections, sauf en cas d'échec des négociations (Cass, soc, 05/02/1997, n°96-60.009).



Pour info :

Un nouvel accord est négocié avant chaque élection, mais des clauses de reconduction sont possibles.

2.2. L'invitation des organisations syndicales

RETROPLANNING



L'employeur doit envoyer les invitations aux organisations syndicales **15 jours avant la réunion de négociation**.

Quand inviter les organisations syndicales ?

L'invitation à négocier doit parvenir **au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation** (Article L.2314-5 du Code du Travail).

L'invitation peut être adressée à un syndicat de la branche ou une union de syndicat ; ce sera alors à cette union de transmettre l'information aux syndicats proches qui vont se déplacer dans l'entreprise (Article L.2314-5 du Code du Travail).

2.2. L'invitation des organisations syndicales

RETROPLANNING



L'employeur doit envoyer les invitations aux organisations syndicales **15 jours avant la réunion de négociation.**

Quand inviter les organisations syndicales ?

Dans ce courrier d'invitation, l'employeur doit informer les organisations syndicales du jour, de l'heure et du lieu où aura lieu la réunion de négociation. Cette dernière pourra se dérouler en présentiel, distanciel ou hybride.



Pour info :

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à négocier seulement si au moins un salarié s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur la tenue des élections.

Quels syndicats sont invités à la négociation ?

Pour procéder aux négociations, l'employeur doit inviter :

- Les organisations syndicales dont **la représentativité est déjà établie** dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les syndicats qui possèdent **une section syndicale** dans le périmètre de l'élection ;
- Les syndicats **affiliés à une organisation syndicale représentative** au niveau national et interprofessionnel;
- Les syndicats qui répondent **aux critères de l'indépendance, du respect des valeurs républicaines, d'ancienneté**, et dont le champ géographique et professionnel couvre le périmètre de l'élection.

3.

Bien préparer les réunions de négociation

3.1. Bien préparer les réunions de négociation

Qu'est-ce que le protocole d'accord préélectoral (PAP) ?

Le PAP est un document obligatoire qui fixe les modalités pratiques et les règles spécifiques pour la mise en place du CSE et l'organisation des élections.

Comment et qui négocie le PAP ?

Le protocole d'accord préélectoral est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, avec les salariés eux-mêmes. Il est ensuite soumis à l'approbation de l'ensemble des salariés avant les élections. Ce document est essentiel pour garantir la transparence, l'équité et la légalité du processus électoral du CSE.

3.2. Bien préparer les réunions de négociation

Que doit contenir le protocole d'accord préélectoral ?

- **Composition et répartition des sièges** : Définition précise du nombre de membres titulaires et suppléants du CSE, ainsi que la répartition des sièges entre les différents collèges électoraux (ouvriers, employés, cadres, etc.).
- **Modalités de constitution des listes de candidats** : Règles et critères pour la constitution des listes de candidats, y compris les conditions d'éligibilité, la parité hommes-femmes, et les délais de dépôt des candidatures.
- **Mode de scrutin** : Spécification du mode de scrutin utilisé pour les élections (scrutin de liste à la représentation proportionnelle), ainsi que les modalités pratiques de vote (urne, correspondance, électronique).
- **Calendrier électoral** : Établissement d'un calendrier précis pour toutes les étapes du processus électoral, depuis la préparation des élections jusqu'à l'installation du nouveau CSE.

Que doit contenir le protocole d'accord préélectoral ?

- **Droit à la formation des élus** : Prévision des modalités de formation des élus du CSE, afin de les préparer à leurs missions et responsabilités au sein du comité.
- **Protection des droits des salariés et de la liberté de candidature** : Garantie de respecter les droits des salariés à se présenter aux élections et à voter librement, sans pression ou discrimination.
- **Règles de déroulement des opérations électorales** : Procédures détaillées pour le déroulement des opérations électorales, y compris les modalités de dépouillement des votes, la vérification des résultats, et la gestion des contestations éventuelles.
- **Dispositions finales et transitoires** : Clauses sur la gestion des situations particulières, comme les recours, les incidents techniques, ou les modifications éventuelles du PAP après son adoption.

Quels éléments facultatifs peut contenir le protocole d'accord préélectoral?

Il est possible de prévoir des éléments facultatifs concernant la tenue des élections et leur organisation, mais aussi les modalités d'exercice du CSE, par exemple :

- Une augmentation du nombre de représentants du personnel et des crédits d'heures supplémentaires aux candidats ;
- La suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur ou éligible ;
- La limitation de la succession des mandats ;
- A concurrence du plafond légal global des heures de délégation au sein de chaque collège la possibilité de répartir ses heures de façon différentes entre les membres du collège.
- Les représentants de proximité ;
- Le périmètre et le nombre d'établissements distincts ;



La négociation de ces éléments contribuera à la future qualité du dialogue social. Il est aussi le reflet de celui que l'entreprise veut bien mettre en œuvre...

3.4. Bien préparer les réunions de négociation

Combien y a-t-il de collèges électoraux ?

Un collège électoral est un groupe de salariés d'un même établissement qui devra voter ensemble pour élire ses représentants aux CSE.

Lors des élections du Comité Social et Économique (CSE) en France, le nombre de collèges électoraux est généralement de trois. Ces collèges sont définis par la loi et sont répartis comme suit :

- **Premier collège** : Ce collège regroupe les ouvriers et employés.
- **Deuxième collège** : Ce collège regroupe les agents de maîtrise et les techniciens.
- **Troisième collège** : Ce collège regroupe les ingénieurs, cadres et assimilés.



Pour info :

A noter que dès qu'il y a au moins deux postes de titulaires dans le collège cadres, l'employeur ne peut pas supprimer le collège « cadres » même si cette catégorie est très largement minoritaire.

3.4. Bien préparer les réunions de négociation

Combien y a-t-il de collèges électoraux ?

Cependant, dans les petites entreprises, il peut n'y avoir que deux collèges :

- **Premier collège** : Ouvriers et employés.
- **Deuxième collège** : Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Le protocole d'accord préélectoral peut aussi prévoir des ajustements spécifiques concernant la répartition des salariés dans les collèges électoraux, en accord avec les organisations syndicales représentatives.



Pour info :

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

3.5. Bien préparer les réunions de négociation

Composition légale d'un Comité Social et Economique

<i>Taille entreprise</i>	< à 500	< à 500	> à 500	> à 500
<i>Nombre de cadres</i>	< à 25	> à 25	< à 25	> à 25
	1er collègue	1er collègue	1er collègue	1er collègue
	Ouvriers et employés	Ouvriers et employés	Ouvriers et employés	Ouvriers et employés
	2e collègue	2e collègue	2e collègue	2e collègue
	Ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés	Techniciens, agents de maîtrise et assimilés	Ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés	Techniciens, agents de maîtrise et assimilés
		3e collègue « cadres »		3e collègue « cadres »
		Ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques	(réservation d'un siège de titulaire aux cadres)	Ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques

3.5. Bien préparer les réunions de négociation

Composition légale d'un Comité Social et Economique

<i>Taille entreprise</i>	< à 500	< à 500	> à 500	> à 500
<i>Nombre de cadres</i>	< à 25	> à 25	< à 25	> à 25
	1er collège	1er collège	1er collège	1er collège
	Ouvriers et employés	Ouvriers et employés	Ouvriers et employés	Ouvriers et employés
	2e collège	2e collège	2e collège	2e collège
	Ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés	Techniciens, agents de maîtrise et assimilés	Ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés	Techniciens, agents de maîtrise et assimilés
		3e collège « cadres »		3e collège « cadres »
		Ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques	(réservation d'un siège de titulaire aux cadres)	Ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques



Pour info :

Il est possible de modifier le nombre et la composition des collèges électoraux par un accord signé par l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise. Attention, même en cas d'unanimité, le collège spécial des cadres ne peut en aucun cas être supprimé par voie d'accord lorsque leur nombre est au moins égal à 25.

3.6. Bien préparer les réunions de négociation

Quel est le calcul du nombre de siège par collège ?

- Chaque collège électoral se voit attribuer un nombre de sièges proportionnel à son effectif. Plus un collège compte de salariés, plus il dispose de sièges au CSE.
- La répartition exacte des sièges entre les collèges est déterminée en fonction de la proportion des effectifs de chaque collège par rapport à l'effectif total de l'entreprise.
- Chaque collège électoral doit respecter la règle de parité entre hommes et femmes pour la composition de ses représentants au CSE, sauf dérogation prévue par la loi.



Pour info :

En cas d'absence d'organisation syndicale à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux (Article L.2314-14 du Code du Travail).

3.7. Bien préparer les réunions de négociation

Comment se fait la répartition des sièges entre les collèges électoraux ?

Le Code du travail pose le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidats (titulaires et suppléants) dans le cadre des élections professionnelles. Cette mesure s'applique aux listes présentées par les organisations syndicales au premier tour, dès lors qu'elles comportent plusieurs candidats.

Les organisations syndicales doivent ainsi respecter une obligation de parité relative au regard de la composition sexuée du collège électoral concerné, dans la composition de leur liste de candidats. Les listes doivent également être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.



Par exemple :

Dans un collège comportant 10 sièges où le corps électoral comprend 63 % d'hommes et 37 % de femmes, chaque liste doit comporter 6 hommes et 4 femmes. Dans ce cas, une liste qui comporterait 7 hommes et 3 femmes s'exposerait à l'annulation de l'élection d'un candidat, puisqu'elle comporte un homme « en surnombre » par rapport à la représentation équilibrée.

3.8. Bien préparer les réunions de négociation

Attention au respect de la parité hommes-femmes !

Le cas général à appréhender

PROPORTIONNALITE

Collège électoral

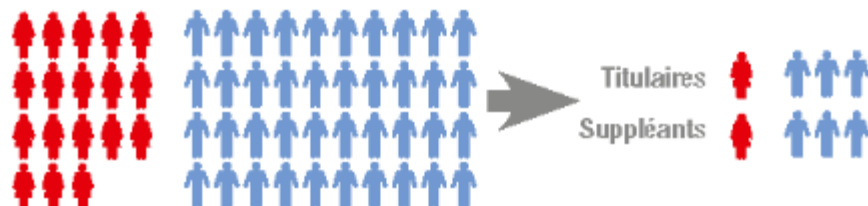
58 salariés

Dont 18 femmes

Liste de candidats

4 titulaires et 4 suppléants

Dont 1 femme sur chaque liste



Dans l'exemple :

18 femmes pour un total de 58 salariés, le nombre de femmes sur la liste doit ainsi être de 1 (soit $18/58 \times 4 = 1,24$ arrondi à 1)



Ces règles étant d'ordre public, aucun accord, même unanime ne peut y déroger

ALTERNANCE



Alternance des candidats femmes et hommes dans l'ordre de la liste

La première position peut être occupée par un homme ou une femme

SANCTION

Seulement en cas de contestation devant le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours à l'issue du scrutin



Annulation par le juge de l'élection du dernier candidat élu du sexe surreprésenté ou mal positionné

Mais pas d'annulation :

- Des élections
- De l'ensemble de la liste
- De la représentativité

3.8. Bien préparer les réunions de négociation

Attention au respect de la parité hommes-femmes !

Les cas particuliers

Cas où aucun siège n'est réservé aux hommes ou aux femmes

Les OS peuvent néanmoins, par exception, présenter un candidat du sexe minoritaire mais en respectant certaines règles

Exemple : si les femmes sont minoritaires et ne bénéficient d'aucun siège réservé

Si 2 sièges à pourvoir

Au choix



Mais pas



Si plus 2 sièges

Au choix



En cas de listes incomplètes

Si 2 sièges à pourvoir



La liste doit compter un homme et une femme et il est donc impossible de présenter une liste avec un seul candidat

Si plus de 2 sièges

Au moins



Puis

Respect de la proportion de femmes et d'hommes du collège électoral (pas de la liste)

Si l'application des règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter, par exception, un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Toutefois, ce candidat ne peut figurer en première position sur la liste.

Si les organisations syndicales présentent une liste incomplète, c'est-à-dire comportant moins de candidats que de sièges à pourvoir, elle doit obligatoirement comporter un homme et une femme.

3.9. Bien préparer les réunions de négociation

Comment valider le PAP ?

Le protocole d'accord préélectoral répond à **des règles de validité différentes** de celles des autres accords collectifs. En effet, il doit être signé à **la double majorité** :

- Majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- Majorité en termes de représentativité, basée (comme pour les accords majoritaires) sur la base des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.



Pour info :

Dans l'hypothèse où les résultats des dernières élections professionnelles ne seraient pas disponibles, le protocole doit être signé à la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Une fois validé, le protocole ne devra être transmis à l'inspection du travail que s'il contient une disposition modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux.

4.

Les règles à respecter avant les votes

Quelles sont les règles à suivre pour constituer une liste électorale ?

Pour constituer une liste de candidats pour les élections du CSE voici les étapes à suivre :

- **Identifier les candidats éligibles et respectant la parité hommes-femmes**
- **Organiser les candidatures par collège électoral** : Assurez-vous que chaque liste pour chaque collège comprend un nombre suffisant de candidats pour les sièges à pourvoir, plus éventuellement des suppléants.
- **Recueillir les signatures des candidats ou des représentants syndicaux** : Pour les listes syndicales, les représentants syndicaux signent la liste et pour les listes libres, ce sont les candidats qui signent.



Pour info :

Les listes de candidats doivent être établies sans discrimination de quelque nature que ce soit (sexe, âge, origine, religion, etc.). Tous les candidats doivent bénéficier des mêmes conditions pour mener leur campagne électorale.

Quelles sont les règles à suivre pour constituer une liste électorale ?

- **Préparer les formulaires et déclarations de candidature** : Le formulaire va permettre de recueillir tout un ensemble d'information concernant les candidats (noms, prénoms, postes occupés, ancienneté dans l'entreprise, ...). Chaque candidat doit également remplir une déclaration affirmant son intention de se présenter aux élections.
- **Déposer les listes dans les délais fixés par le protocole** : Elles doivent être déposées auprès de l'employeur ou du bureau des élections comme indiqué dans le PAP.
- **Informers les salariés et mener une campagne électorale** : Les listes de candidats doivent être affichées dans les locaux de l'entreprise et portées à la connaissance de tous les salariés. Les candidats peuvent mener une campagne pour informer les électeurs de leurs propositions et programmes.

Comment s'assurer de constituer des listes valides ?

Lorsqu'on constitue les listes électorales, il faut veiller au respect des **règles de parité** : Les listes doivent respecter une alternance hommes-femmes stricte.

La parité va permettre :

- De représenter équitablement les hommes et les femmes
- De refléter la diversité de tous les employés et donc va favoriser la prise de décisions plus justes
- De renforcer la légitimité du CSE en intégrant toutes les perspectives



4.3. Les règles à respecter avant de passer aux votes

Quels sont les risques en cas de non-respect de la parité ?

- **Invalidation des listes électorales**
- **Organisation de nouvelles élections**
- **Sanctions légales** pour l'employeur
- **Perte de légitimité**



Par exemple :

Ne pas respecter la parité dans les listes électorales du CSE, c'est comme présenter un projet important avec une équipe déséquilibrée. Le comité pourrait rejeter le projet, demander une révision et imposer des correctifs, retardant ainsi le succès du projet. En respectant la parité, on garantit que toutes les voix sont entendues et que le projet avance sans accroc.

Quelles sont les obligations de l'employeur durant l'organisation des élections ?

Pour garantir un processus électoral clair et transparent, l'employeur doit répondre à différentes obligations :

- **L'information** des salariés et la **consultation** des organisations syndicales représentatives
- **L'organisation du scrutin**
- **Le respect des délais** (concernant la convocation des électeurs et des candidats)
- **Le respect de la parité** sur les listes électorales
- **La publication des résultats** de manière transparente et accessible à tous les salariés
- **Veiller à la bonne organisation** (assistance au processus) en fournissant le matériel nécessaire et un lieu de vote adéquat par exemple

5.

Un moment clé : le premier tour des élections

5.1. Un moment clé : le premier tour des élections

RETROPLANNING



La direction doit afficher les listes électorales **au moins 4 jours avant le 1er tour des élections**

Comment se déroule le premier tour des élections ?

Après avoir affiché les listes électorales (4 jours avant), le premier tour des élections peut avoir lieu.

Seules des listes de candidats de syndicats peuvent se présenter. La durée des votes est inscrite dans le PAP.

La confidentialité des votes est obligatoire lors des élections professionnelles. En cas contraire, elle peut causer l'annulation des élections



Pour info :

Les élections du CSE ont toujours lieu dans l'entreprise et pendant le temps de travail.



5.2. Un moment clé : le premier tour des élections

Comment peut-on voter ?

- **Vote classique par bulletin secret** : Les électeurs se rendent physiquement dans un lieu désigné pour voter dans une urne.

C'est l'employeur qui doit mettre à disposition tous les moyens matériels nécessaires pour leur permettre de voter et, ce pour chaque collège électoral.

- **Vote par moyen électronique** : Les électeurs utilisent une plateforme en ligne sécurisée pour voter par internet.

Le vote par voie électronique doit être ouvert par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. Les modalités sont aussi discutées au sein du protocole d'accord préélectoral.

- **Vote par correspondance** (pour les absents) : Les bulletins de vote sont envoyés par courrier aux électeurs, qui les renvoient remplis par la poste.

Cette modalité peut être prévue par la convention collective de l'entreprise ou par le protocole d'accord préélectoral.



Pourquoi diversifier les moyens ?

Ces méthodes visent à faciliter la participation des salariés tout en garantissant la confidentialité et la sécurité du vote.

6.

La dernière ligne droite : le second tour

6.1. La dernière ligne droite : le second tour des élections

RETROPLANNING



Le 2ème tour doit se dérouler dans un délai maximum de **15 jours après le 1er tour**

Dans quels cas y a-t-il un second tour pour les élections CSE ?

Un second tour de scrutin doit être organisé dans le délai de 15 jours à dater du premier tour si :

- Il y a eu **carence de candidatures au 1er tour**, c'est-à-dire si aucune organisation syndicale n'a présenté de candidats.
- **Le quorum n'a pas été atteint** au 1er tour
- **Il reste des sièges vacants à l'issue du 1er tour**. Le deuxième tour est alors organisé pour pourvoir les sièges vacants.

Il est ouvert à toutes les candidatures qu'elles soient ou non présentées par une organisation syndicale.

6.1. La dernière ligne droite : le second tour des élections

RETROPLANNING



Le 2ème tour doit se dérouler dans un délai maximum de **15 jours après le 1er tour**

Dans quels cas y a-t-il un second tour pour les élections CSE ?



Pour info :

Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés (hormis les bulletins blancs et nuls) est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits. Il s'apprécie par collège et par liste : titulaires, suppléants.



Pour info :

Si vous n'avez pas d'organisations syndicales, vous pouvez organiser vos élections du CSE sans syndicat. Ouvrez alors le 1er tour puis clôturez-le pour passer directement au second tour.

La règle de parité est-elle toujours existante au second tour des élections ?

Les listes de candidats aux élections du CSE, titulaires comme suppléants, **doivent refléter la proportion d'hommes et de femmes dans le collège considéré.**

Le but est de maintenir une représentation des hommes et des femmes conforme à la répartition des sexes dans l'entreprise.

Excepté dans l'hypothèse d'un collège exclusivement masculin ou féminin, **les candidatures uniques sont donc impossibles** car elles reviennent à priver un sexe de candidat aux élections.

Une fois les votes effectués, le bureau de vote peut procéder au dépouillement et à l'annonce des résultats.

Comment se passe le dépouillement des résultats ?

- **Processus de dépouillement** : Le dépouillement des votes est effectué publiquement après la fermeture des bureaux de vote.
- **Annonce des résultats** : Les résultats sont proclamés par le président du bureau de vote et généralement par affichage dans l'entreprise et notification aux candidats. Cela garantit la transparence et informe tous les salariés de manière équitable.
- **Le procès-verbal des élections** sera transmis par l'employeur en 2 exemplaires à l'inspection du travail, dans les 15 jours suivant l'élection

6.4. La dernière ligne droite : le second tour des élections

Comment se passe l'attribution des sièges ?

- **Scrutin de liste à la représentation proportionnelle** : Les sièges sont répartis entre les différentes listes en fonction du pourcentage de voix obtenues. Chaque liste se voit attribuer un nombre de sièges proportionnel à son score électoral.
- **Application des règles de parité** : Les listes doivent respecter une alternance stricte entre hommes et femmes, sauf dérogation autorisée par les textes.
- **Calcul des sièges restants** : Les sièges restants après l'attribution proportionnelle sont attribués à la liste ayant obtenu le plus grand nombre de voix, selon la règle du plus fort reste ou d'autres modalités prévues par le protocole électoral.
- **Égalité des voix** : En cas d'égalité de voix entre plusieurs listes pour l'attribution d'un dernier siège, celui-ci revient à la liste dont le candidat est le plus âgé.

6.4. La dernière ligne droite : le second tour des élections

Qu'est-ce que les ratures et quels impacts ont-elles sur les élections ?

Même avec **des noms raturés** sur les listes, les bulletins peuvent être valides pour élire les membres du CSE. Il faut néanmoins que **le bulletin reste clair et compréhensible**. Dans le cas inverse, ils **peuvent être invalidés** par la commission électorale.

Deux cas de figure face à un bulletin raturé :

- Si **plus de 50%** des noms sont raturés, le bulletin est **annulé**
- Si **moins de 50%**, le bulletin reste **valide**

Concrètement :

- Liste de 10 noms, 3 raturés = 30% de rature (valide)
- Liste de 10 noms, 6 raturés = 60% de rature (annulé)



Pour info : La procédure de rectification



En cas de rature mineure ou de besoin de clarification sur un bulletin, la commission électorale peut permettre une rectification ou une interprétation si elle estime que l'intention de l'électeur est claire malgré la rature. Cependant, cela doit être fait avec prudence pour éviter toute contestation ultérieure.

Peut-il y avoir contestation des élections ?

- **Motifs de contestation** : Erreurs dans la composition des listes électorales, irrégularités dans le dépouillement des votes, manquement aux règles de parités, ...
- **Procédure de contestation** : Les contestations doivent être déposées auprès du tribunal d'instance dans les 15 jours suivant l'annonce des résultats.



Pour info :

Les contestations sont examinées par l'inspection du travail ou, en cas de litige, par le tribunal d'instance, pour assurer la conformité et l'équité du processus électoral.

7.

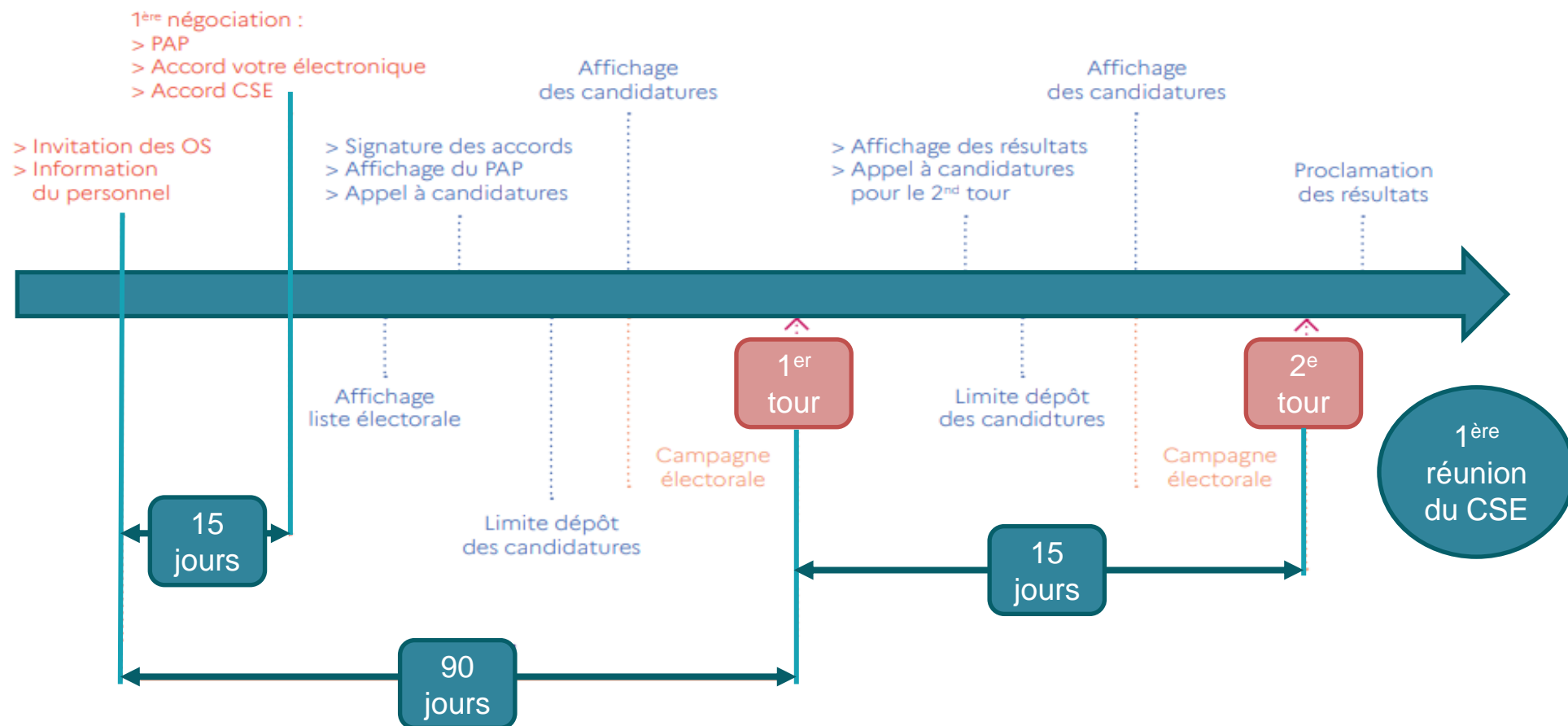
Conclusion

Les élections CSE sont essentielles pour garantir une représentation équitable des salariés. En respectant les règles de candidature, de vote, et d'attribution des sièges, chaque salarié contribue à la vie démocratique de l'entreprise.

ALORS, PRÊT(E)S À VOTER ?



7.2. CONCLUSION : Chronologie des élections professionnelles





Votre cabinet d'expertise-comptable
et de conseil auprès de CSE



Nous contacter



***Parce que chaque entreprise est spécifique,
contactez-nous pour discuter de votre Situation !***

La philosophie du cabinet 2E-CSE est de vous accompagner tout au long de votre mandat et d'être pour vous, non pas un prestataire qui réalise des missions d'expertise ou des formations, mais **un véritable partenaire**. Nous aurons toujours du temps pour échanger avec vous sur vos problématiques et vous accompagner au quotidien.



Votre cabinet d'expertise-comptable et de conseil auprès de CSE



*Cliquez sur un des onglets
pour en savoir plus*



EXPERTISES
ECONOMIQUES

En savoir plus



EXPERTISES SSCT

En savoir plus



COMPTABILITE DU CSE

En savoir plus



FORMATIONS

En savoir plus

