

### Mis à jour le 22/12/2022

Le comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance du dialogue social en entreprise, issue de la fusion des anciennes institutions de représentation du personnel : les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), et le comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT). L'organisation de l'élection des membres du CSE est obligatoire dès que l'effectif de l'établissement atteint le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.



Organisez vos élections sur **ISIRH** :

- rendez vous dans le module **Collectivité de travail – relations collectives**,
- puis dans le bloc de fonctionnalités **Organisation des élections du comité social et économique (CSE)**,
- et enfin dans les fonctionnalités **Calculer l'effectif**, puis **Préparer les élections**, **Planifier les élections**, et **Procéder aux élections**.

ISIRH vous permet de télécharger de nombreux **modèles** : notes de service, invitation des organisations syndicales, protocole d'accord préélectoral, ...

## Calcul de l'effectif

Dès que l'effectif atteint ou dépasse le **seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs**, le CSE doit être mis en place. Pour cela on fait une **moyenne des équivalents temps plein (ETP)** sur les 12 mois qui précèdent la date de début du calcul, en décomptant au mois le mois.

Sont pris en compte dans le calcul de l'effectif (dans le cadre du CSE) :

- **Les salariés en CDI** (au prorata de leur temps de travail effectif s'ils travaillent à temps partiel), y compris le chef d'établissement (il est comptabilisé comme étant à temps plein) ;
- **Les salariés en CDD** (au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois, et au prorata de leur temps de travail effectif s'ils travaillent à temps partiel) ;
- **Les salariés mis à disposition** par une entreprise extérieure et qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an. Les AESH sont des contractuels de la fonction publique et mis à disposition de l'OGEC, ils sont donc comptés dans le calcul des effectifs pour le CSE.
- **Les salariés en contrat intérimaire** (au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents) ;
- **Les enseignants** sauf les suppléants qui remplacent un titulaire.

Les salariés en CDD, les salariés mis à disposition et les salariés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation.

## Organisation des élections

L'employeur doit organiser les élections du CSE **tous les 4 ans** (ou à l'échéance des mandats si une durée inférieure a été fixée par accord). Pour cela il doit informer le personnel de la tenue des élections et de la date du scrutin. Le premier tour doit avoir lieu au plus tard le 90ème jour suivant la diffusion de l'information.

Dans les établissements de 11 à 20 salariés, si aucun salarié ne se présente comme candidat dans un délai de 30 jours à partir de l'information, l'employeur n'est pas tenu d'organiser les élections.

L'employeur invite ensuite les organisations syndicales, qui sont représentatives ou qui ont constitué une section dans l'entreprise, pour négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP).

## Une élection avec des urnes séparées

En raison d'un arrêt du [Conseil d'Etat](#), les élections de la délégation du personnel au CSE dans les établissements devaient être organisées en mettant en place des « urnes séparées » ; l'une pour les enseignants agents publics et une autre pour les autres actifs.

Nous considérons les AESH comme des salariés mis à disposition. L'article L. 442-5 du code de l'Education issu de la loi Censi ne les vise pas; seules les enseignants sont visés. Les suffrages des AESH ayant plus d'un an d'ancienneté ne doivent donc pas être recueillis dans l'urne « enseignants » mais dans celle des salariés.

La Direction Générale du Travail (DGT) a réalisé une note relative aux modalités d'organisation des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) dans les établissements d'enseignement privé sous contrat avec l'Etat et dans les établissements agricoles privés sous contrat avec l'Etat, signée par Monsieur le directeur général du travail.

[2022-7-Note-modalites-dorganisation-des-elections-EAP-EPNL\\_a-diffuserTélécharger](#)

Les procès-verbaux à utiliser sont :

[2022-7-cerfa\\_15822-02Télécharger](#)

[2022-07-cerfa\\_15823-02Télécharger](#)

Ils également disponibles sur le site <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>.

[élections urnes séparées infographieTélécharger](#)

## Protocole d'accord préélectoral

Le protocole d'accord préélectoral est un accord négocié entre l'employeur et les syndicats, avant les élections professionnelles, pour fixer les règles d'organisation du scrutin, et la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux. Par exemple il peut fixer un nombre d'élus supérieur à ce que la loi prévoit.

Le PAP est signé à la double majorité entre l'employeur et les organisations syndicales conviées.

En cas d'absence de réponse des organisations syndicales ou si aucun syndicat représentatif au niveau national ne délègue de représentant pour négocier, l'employeur fixe seul les modalités d'organisation et de déroulement de l'élection.

## L'invitation à la négociation

L'employeur invite, par tout moyen, à négocier le protocole d'accord préélectoral :

- toutes les organisations syndicales constituées dans l'établissement depuis au moins deux ans répondant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'établissement concerné ;

Il invite également, mais cette fois-ci par courrier :

- toutes les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'établissement ;
- toutes les organisations syndicales ayant constituées une section syndicale dans l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

[organisations-syndicales-representatives-au-niveau-national-et-interprofessionnel-1-1Télécharger](#)

Si l'effectif de l'OGEC est compris entre **11 et 20 salariés** et qu'**aucun salarié ne se porte candidat** aux élections dans les **30 jours** qui suivent l'information de l'organisation des élections, l'employeur est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Il conviendra dans ce cas d'établir un PV de carence.

### **Le contenu du PAP**

Le PAP est un document fixant l'organisation matérielle des élections. Le PAP détermine obligatoirement :

- la répartition des sièges entre chaque collège électoral ;
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, la répartition des femmes et des hommes sur les listes de chaque collège électoral

Le PAP peut également prévoir :

- les modalités d'organisation matérielle ;

*S'agissant des urnes séparées, il pourra renvoyer à la note ci-dessus: « Suite à la décision du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021, les voix des agents publics et les voix des salariés couverts par la CC EPNL (IDCC 3218) sont comptabilisées, par collège électoral en application de l'article L. 2314-11 du code du travail, dans des urnes séparées dans l'objectif d'établir la représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle et cela conformément à la note relative aux modalités d'organisation des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) dans les établissements d'enseignement privé sous contrat avec l'Etat et dans les établissements agricoles privés sous contrat avec l'Etat, signée par Monsieur le directeur général du travail.*

*La rédaction de PV et leur transmission se font également conformément à ladite note.»*

- la composition des bureaux de votes (pour l'instant nous n'avons pas d'éléments réglementaires pour définir comment prévoir des urnes séparées pour les enseignants. Nous ne pouvons donc les organiser) ;
- les horaires d'ouverture ;
- le lieu des élections ;
- les dates des élections ;
- les conditions de vote électronique ;

- etc.

En revanche le PAP ne peut pas prévoir de dispositions contraires à l'ordre public (interdiction de prévoir des votes par procuration, diminuer la durée des mandats des élus, la privation d'une catégorie professionnelle de toute représentation, etc.).

### La validité et la publicité du PAP

Le PAP est conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Sa validité est acquise par la signature de :

- la majorité des organisations syndicales ayant participées à sa négociation ;
- dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

## Conditions pour voter et pour être candidat

Les **électeurs** sont tous les salariés :

- âgés de 16 ans révolus ;
- ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'établissement à la date du premier tour de scrutin ;
- n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques ;

**Le chef d'établissement est électeur** (les dispositions du code du travail l'interdisant ont été déclarées **inconstitutionnelles**). Le code du travail a été modifié.

Les **enseignants**, qu'ils soient fonctionnaires ou liés à l'Etat par un contrat de travail, sont également électeurs.

Les **salariés mis à disposition (dont les AESH)** sont électeurs à condition d'être présents dans l'entreprise utilisatrice au moins 12 mois continus. Toutefois ils ne peuvent pas être éligibles.

**Sont éligibles** tous les électeurs âgés de 18 ans révolus au moins et travaillant depuis au moins 1 an dans l'entreprise, **y compris les enseignants**.

En revanche les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique ne sont pas éligibles.

## Déroulement de l'élection

Le premier tour de l'élection est réservé aux listes établies par les organisations syndicales invitées à la négociation du PAP.

- **Si le quorum est atteint**, c'est-à-dire que le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits : il faut dépouiller les votes et attribuer les sièges. Un second tour est organisé si tous les sièges n'ont pas été pourvus.
- **Si le quorum n'est pas atteint** : il faut organiser un second tour.

Le **second tour** doit être organisé au plus tard 15 jours après le 1er scrutin.

Le second tour est ouvert aux candidatures **sans étiquette syndicale**, ainsi qu'aux **candidats présentés au premier tour sur une liste syndicale mais non encore élus**.

## Et s'il n'y a aucun candidat ?

En cas d'absence de liste présentée par une organisation syndicale habilitée à présenter des candidats, l'employeur organise un **second tour**. A défaut de candidat, l'employeur doit alors prendre acte de cette carence et établir un **procès-verbal** transmis à l'administration.

[Cerfa pour un PV de carence](#) [Télécharger](#)

## Dans quel cas organiser des élections partielles ?

La loi prévoit l'organisation d'élections partielles pour le CSE afin de pourvoir les sièges vacants si :

- un collège électoral n'est plus représenté ;
- ou si le nombre des membres titulaires est au moins réduit de moitié (C. trav., art. L. 2314-10).

Toutefois il n'y a pas obligation d'organiser des élections partielles lorsque ces événements se produisent dans les six mois précédant le terme du mandat. Dans ce cas, le CSE fonctionnera à effectif réduit jusqu'à la fin du mandat.

## Collecte de données personnelles : rappels de la CNIL

Afin d'organiser les élections professionnelles, les employeurs publics et privés ainsi que les prestataires de solution de vote électronique sont amenés à collecter et utiliser les données personnelles des électeurs. La CNIL rappelle quelques principes.

<https://www.cnil.fr/fr/elections-professionnelles-et-donnees-personnelles-questions-reponses>

**Textes de référence** : [C. du trav., art. L2311-1 à L2311-2](#) ; [C. du trav., art. L. 2314-10](#) ; [C. du trav., art. L. 2314-18 à L2314-25](#) ; [C. du trav., art. L2312-5 à L2312-7](#) ; [C. du trav., art. L2314-10](#)