

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Élections du CSE : comment procéder ?

Information du personnel, des organisations syndicales, négociation d'un accord préélectoral... de nombreuses règles encadrent les élections du CSE. Ce dernier doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés avant le 1er janvier 2020.

Prévu par les ordonnances Macron de 2017, le [Comité social et économique](#) (CSE) doit fusionner et remplacer les précédentes instances représentatives du personnel. Sa mise en place est obligatoire dans toutes les entreprises dont l'effectif atteint 11 salariés minimum pendant douze mois consécutifs. Elle doit intervenir avant le 1er janvier 2020. « *L'employeur risque sinon de se voir accusé de délit d'entrave, qui est passible d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 7500 €* », rappelle Audrey Pierrès, responsable du service RH de l'entreprise d'expertise comptable Sofico, membre du groupement France Défi.

Pour les entreprises qui ne se seraient pas emparées du sujet, il est donc temps de le faire. « *Même si la [mise en place du CSE](#) se fait avec retard, mieux vaut pouvoir démontrer à l'inspection du travail que la procédure est lancée* », conseille la spécialiste. Celle-ci devant respecter de nombreuses règles, il est préférable de se faire accompagner pour éviter une annulation des élections.

Une obligation d'information

L'employeur doit d'abord [informer son personnel](#) que des élections vont être organisées en fixant une date indicative de premier tour, au plus tard 90 jours après cette information. « *Simultanément, il faut inviter les organisations syndicales représentatives à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et à présenter des candidatures. En pratique, on transmet généralement l'invitation aux antennes départementales* », explique Audrey Pierrès, qui accompagne les entreprises dans l'organisation de leurs élections.

À LIRE AUSSI

La mise en place du CSE : c'est maintenant !

Le PAP permet de déterminer le déroulement des élections. Un vote sur place, dans une salle dédiée et sur un créneau établi, est la règle. Cependant, il est possible de prévoir un vote électronique ou par correspondance. La négociation du PAP peut également porter sur la répartition des sièges du CSE, dont le minimum est fixé par la loi selon l'effectif de l'entreprise et qui doit respecter les nouvelles modalités sur la parité hommes-femmes. Pour être valable, le protocole doit être signé par le chef d'entreprise et les organisations syndicales présentes. « *Si les syndicats n'ont pas répondu à l'invitation à venir négocier, le chef d'entreprise fixe unilatéralement les modalités des élections par une note d'information* », précise Audrey Pierrès.

Elections du CSE : qui est éligible ?

Les listes électorales sont ensuite établies et affichées. Les candidats ne doivent pas avoir de lien de parenté avec le chef d'entreprise. Sont en général éligibles les salariés de plus de 18 ans, ayant au moins un an d'ancienneté. Pour voter, 3 mois d'ancienneté suffisent et il faut être âgé de 16 ans. Les listes de candidatures pour le premier tour, réservé exclusivement aux organisations syndicales, sont déposées et affichées au minimum 48 heures avant le scrutin.

« Bien souvent, dans les petites entreprises, il n'y a pas de candidats au premier tour, ce qui conduit à l'organisation d'un second tour, ouvert à tous » Audrey Pierrès, responsable du service RH

Quelles formalités après l'élection ?

Un deuxième tour est également organisé si tous les sièges ne sont pas attribués ou si le quorum, le nombre de votants nécessaires, n'est pas atteint. Le nombre de suffrages valablement exprimés doit être au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Sont alors élus, lors du second tour, les candidats remportant le plus de voix. Les résultats sont proclamés et font l'objet d'un [procès-verbal](#) transmis à l'inspection du travail et au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP).

Faute de candidats au premier et au second tour, les élections ne peuvent parfois être organisées. L'employeur doit alors dresser un procès-verbal de carence, également envoyé à l'inspection du travail et au CTEP. L'organisation d'élections sera reportée au plus tard 4 ans après la mise en place du CSE, puisque que c'est la durée légale du mandat de ses membres, ou à l'issue d'un délai de 6 mois après l'établissement du PV de carence, à la demande d'un salarié.

Publié le jeudi 12 décembre 2019 à 13h40

Par [Marion Perrier](#)

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr