CSE

Victoire RH

Guide pratique

Renouveler son CSE

Les élections pas à pas, de la première lettre à la première réunion du nouveau comité.



Victoire Cunit
Juriste en droit social

À jour au **16 novembre 2026**

Pour qui ?

Vous organisez les élections du CSE pour la première fois, sans personne pour vous guider. Ce guide suit l'ordre réel des opérations : à chaque étape, ce qu'il faut faire, vérifier et conserver.

Comment l'utiliser

☐ Cochez chaque case une fois l'action faite, au stylo ou directement dans le PDF.

Délai légal Délai fixé par le Code du travail.

Conseil Bonne pratique, sans obligation légale.

L. 2314-5 Article du Code du travail à consulter pour aller plus loin.

Sommaire

	Avant de commencer	p. 2
	Le calendrier	p. 3
1	Préparer le terrain	p. 4
2	Lancer les élections	p. 7
3	Négocier le protocole	p. 8
4	Préparer le vote	p. 10
5	Le jour du vote	p. 15
6	Après le vote	p. 18
	Récapitulatif	p. 20
	Modèles	p. 21

Ce guide vise une entreprise d'au moins 11 salariés qui renouvelle un CSE unique (sans établissements distincts), avec un vote à l'urne. Le vote électronique fait l'objet d'un encadré. Vérifiez aussi votre convention collective et vos accords d'entreprise : ils peuvent prévoir des règles plus favorables.

L'essentiel en 2 minutes

Les mots à connaître

Titulaire et suppléant	Il y a autant de suppléants que de titulaires. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence d'un titulaire et le remplace selon l'ordre fixé par la loi.	L. 2314-1 L. 2314-37
Collège électoral	Groupe de salariés qui votent ensemble, selon leur catégorie professionnelle (par exemple : ouvriers et employés d'un côté, techniciens, agents de maîtrise et cadres de l'autre).	L. 2314-11
Protocole d'accord préélectoral	L'accord négocié avec les syndicats qui fixe les règles de vos élections : collèges, sièges, dates, modalités du vote.	L. 2314-5 et s.
Liste électorale	La liste des salariés qui peuvent voter. À ne pas confondre avec les listes de candidats.	L. 2314-18
Liste de candidats	Les salariés qui se présentent. Au 1er tour, seuls les syndicats déposent des listes.	L. 2314-29
Quorum	Au 1er tour, le nombre de votants doit atteindre au moins la moitié des électeurs inscrits. Sinon, un 2nd tour est organisé.	L. 2314-29
Procès-verbal de carence	Le document qui constate qu'aucun candidat ne s'est présenté.	L. 2314-9

Quatre règles à garder en tête

1. **Organiser les élections est une obligation de l'employeur.** Entraver la constitution du CSE est un délit, puni d'un an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende. — L. 2317-1

2. **Les élus sont en place pour 4 ans.** Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée de 2 à 4 ans. — L. 2314-33, L. 2314-34

3. **Plus de limite de trois mandats successifs.** Depuis la loi du 24 octobre 2025, un élu peut se représenter sans limite. — L. 2314-33

4. **Deux tours au maximum.** Au 1er tour, seuls les syndicats présentent des listes. Le 2nd tour, s'il a lieu, est ouvert à tous les salariés éligibles. — L. 2314-29

Votre rétroplanning

J = fin des mandats en cours

Tout le calendrier part de cette date. Notez-la, puis remplissez la colonne « Votre date ».

Votre date

	Quand	Étape	Votre date	Article
☐	**J - 3 mois** Conseil	**Préparer le dossier** Fin des mandats, effectif, syndicats à inviter.		
☐	**90 jours au plus avant le 1er tour** Délai légal	**Informer le personnel** Conseil : avec les invitations (de 11 à 20 salariés : plus tôt, étape 2.3).		L. 2314-4
☐	**J - 2 mois** Délai légal	**Inviter les syndicats**		L. 2314-5
☐	**15 jours au moins après réception de l'invitation** Délai légal	**1re réunion de négociation du protocole**		L. 2314-5
☐	**Dès l'accord sur la répartition** Délai légal	**Diffuser la proportion femmes-hommes de chaque collège** Puis publier les listes électorales (contestation possible dans les 3 jours).		L. 2314-31 R. 2314-24
☐	**Date fixée par le protocole**	**Clôture du dépôt des listes de candidats**		
☐	**Dans les 15 jours avant J** Délai légal	**1er tour** Conseil : au début de la quinzaine.		L. 2314-5
☐	**Dans les 15 jours après le 1er tour** Délai légal	**2nd tour, si nécessaire** Si le quorum n'est pas atteint (même délai conseillé pour des sièges vacants).		L. 2314-29
☐	**Dans les 15 jours après le vote** Délai légal	**Envoyer les procès-verbaux** Au CTEP (ministère du Travail) sous 15 jours ; aux syndicats, dans les meilleurs délais.		R. 2314-22 L. 2314-29
☐	**Après la proclamation** Conseil	**Installer le nouveau CSE** Affichage des élus, 1re réunion, formations.		R. 2314-22

Préparer le terrain

1.1 Repérez la date de fin des mandats

J - 3 mois

- [ ] **Retrouvez le procès-verbal des dernières élections.** Il donne la date du scrutin. Les mandats durent 4 ans. Reportez leur date de fin dans le calendrier : c'est votre date « J ». — L. 2314-33
- [ ] **Vérifiez qu'aucun accord n'a fixé une durée plus courte.** Accord de branche, de groupe ou d'entreprise : 2 à 4 ans. — L. 2314-34
- [ ] **Retrouvez l'ancien protocole d'accord préélectoral.** Il servira de base de travail, mais il se renégocie.

Exemple de calendrier

Mandats qui finissent le **30 juin 2027** : invitations le **30 avril 2027**, 1er tour dans la seconde quinzaine de juin, 2nd tour éventuel dans les 15 jours suivants. Placez le 1er tour au début de cette quinzaine : un 2nd tour après le 30 juin laisserait les sièges concernés sans élus jusqu'à la proclamation.

Piège à éviter

Compter sur une prolongation des mandats. Hors saisine de l'administration (étape 3.4), seul un accord unanime entre l'employeur et tous les syndicats représentatifs peut la prévoir (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 05-60.331). Concluez-le **avant** la fin des mandats : à propos des prorogations de la période de passage au CSE, la Cour de cassation a jugé qu'un mandat déjà expiré ne pouvait plus être prorogé (Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-16.192).

1.2 Calculez l'effectif

- [ ] **Comptez chaque salarié en CDI à temps plein pour 1.** — L. 1111-2
- [ ] **Comptez les salariés à temps partiel au prorata de leur horaire.** Total des horaires prévus aux contrats, divisé par la durée légale ou conventionnelle du travail. — L. 1111-2
- [ ] **Comptez les CDD, intermittents et intérimaires au prorata de leur présence sur les 12 derniers mois.** Les CDD et intérimaires qui remplacent un salarié absent ne comptent pas. — L. 1111-2
- [ ] **Ajoutez les salariés mis à votre disposition par une entreprise extérieure, présents dans vos locaux et y travaillant depuis au moins un an,** au prorata de leur présence (sauf s'ils remplacent un salarié absent). — L. 1111-2

1.2 Calculez l'effectif (suite)

- [ ] **Ne comptez pas les apprentis.** Ni les salariés en contrat de professionnalisation, jusqu'au terme du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation. Ni les contrats initiative-emploi et d'accompagnement dans l'emploi, pendant la durée de l'aide. L. 1111-3

Bon à savoir

Gardez vos calculs et le registre unique du personnel à jour. Pendant la négociation, l'employeur doit fournir aux syndicats, **à leur demande**, les éléments qui permettent de contrôler l'effectif et les listes électorales. Tracez par écrit ce que vous transmettez **(Cass. soc., 10 juin 2026, n° 25-14.504)**.

1.3 Déduisez le nombre de sièges

Effectif	Titulaires (autant de suppléants)	Heures par mois (par titulaire)	Effectif	Titulaires (autant de suppléants)	Heures par mois (par titulaire)
11 à 24	**1**	10 h	150 à 174	**8**	21 h
25 à 49	**2**	10 h	175 à 199	**9**	21 h
50 à 74	**4**	18 h	200 à 249	**10**	22 h
75 à 99	**5**	19 h	250 à 399	**11**	22 h
100 à 124	**6**	21 h	400 à 499	**12**	22 h
125 à 149	**7**	21 h	*500 salariés et plus : tableau complet à l'article R. 2314-1*		

Seuil de 50 salariés franchi ?

À la hausse comme à la baisse, les attributions du CSE ne changent pas du jour au lendemain : la loi raisonne sur 12 mois. Faites le point avant de négocier le protocole. L. 2312-2 L. 2312-3

1.4 Dressez la liste des syndicats à inviter

Invitation par courrier

- [ ] **Les syndicats représentatifs dans l'entreprise.**
  L. 2314-5
- [ ] **Les syndicats qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise.**
  L. 2314-5
- [ ] **Les syndicats affiliés à une confédération représentative au niveau national et interprofessionnel :** CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC et CFTC (arrêté du 8 juillet 2025).
  L. 2314-5

Information par tout moyen

- [ ] **Les autres syndicats dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise,** qui respectent les valeurs républicaines, sont indépendants et existent depuis au moins deux ans.
  L. 2314-5

Ils sont informés par tout moyen de l'organisation des élections et eux aussi **invités** à négocier le protocole et à présenter des listes. Gardez une preuve de cette information.

Piège à éviter

Oublier un syndicat : il pourra contester les élections. Dans le doute, invitez plutôt que d'oublier, après avoir vérifié les critères de l'article L. 2314-5. Si la qualité d'un syndicat est discutable, faites trancher le juge.

Lancer les élections

2.1 Informez le personnel

90 jours max. avant le 1er tour

- [ ] **Rédigez une note d'information (modèle page 21).** Elle annonce l'organisation des élections et précise la date envisagée du 1er tour. — L. 2314-4
- [ ] **Fixez cette date au plus tard 90 jours après la diffusion de la note.** — L. 2314-4
- [ ] **Diffusez la note par un moyen qui donne une date certaine,** et conservez la preuve de la diffusion et de sa date. — L. 2314-4

2.2 Invitez les syndicats

J - 2 mois

- [ ] **Envoyez les invitations deux mois avant la fin des mandats.** — L. 2314-5
- [ ] **Invitez à la fois à négocier le protocole et à présenter des listes de candidats.** Reprenez les deux mentions dans chaque lettre (modèle page 21). — L. 2314-5
- [ ] **Indiquez la date, l'heure et le lieu de la 1re réunion de négociation.**
- [ ] **Assurez-vous que l'invitation arrive au moins 15 jours avant cette réunion.** Le délai court à partir de la réception, d'où l'intérêt de l'avis de réception. — L. 2314-5
- [ ] **Envoyez les courriers en recommandé avec avis de réception** et classez les preuves d'envoi et de réception. Pour les syndicats informés « par tout moyen » (1.4), gardez aussi une preuve.

2.3 Entreprise de 11 à 20 salariés

- [ ] **Diffusez la note au personnel environ 3 mois avant J,** au plus tôt 105 jours avant J : vous pourrez attendre les 30 jours, inviter les syndicats vers J - 2 mois et tenir le 1er tour dans les 90 jours. — L. 2314-4
- [ ] **Après l'information du personnel, attendez 30 jours.** — L. 2314-5
- [ ] **Si au moins un salarié se porte candidat dans ce délai,** invitez les syndicats comme indiqué à l'étape 2.2. Ce salarié est protégé dès que vous avez connaissance de l'imminence de sa candidature. — L. 2314-5
- [ ] **Si aucun salarié ne se porte candidat,** vous n'avez pas à inviter les syndicats. La loi ne précise pas la suite. Le plus sûr : organisez quand même les deux tours, puis dressez un procès-verbal de carence si personne ne se présente (5.6). — L. 2314-5

Négocier le protocole

3.1 Ce que le protocole doit fixer

- [ ] **Les collèges.** En principe, les collèges légaux : les ouvriers et employés ; les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. Un 3e collège « cadres » dès 25 ingénieurs, chefs de service et cadres. Un collège unique si l'entreprise n'élit qu'un titulaire et un suppléant. Les modifier exige l'unanimité (3.3). — L. 2314-11
- [ ] **La répartition des salariés et des sièges entre les collèges.** — L. 2314-13
- [ ] **La proportion de femmes et d'hommes dans chaque collège.** Elle sert ensuite à composer les listes de candidats. — L. 2314-13
- [ ] **Le nombre de sièges et d'heures de délégation, si vous les modifiez.** Le volume global d'heures de chaque collège doit rester au moins égal au minimum légal. — L. 2314-7
- [ ] **Les modalités du scrutin.** Par exemple : dates et horaires de chaque tour, lieux de vote, date limite de dépôt des listes, bureau de vote, vote par correspondance ou électronique, affichage des candidatures. — L. 2314-28
- [ ] **Les mesures pour les salariés en équipes successives ou isolés,** s'il y a lieu. — L. 2314-15
- [ ] **En cas de vote électronique :** la mention de l'accord qui l'autorise, le nom du prestataire s'il est choisi et, en annexe, la description du système. — R. 2314-13

3.2 Qui doit signer : la double majorité

Le protocole est valable s'il est signé par **la majorité des syndicats qui ont participé à la négociation**, dont **les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections** (à défaut de résultats disponibles, la majorité des syndicats représentatifs). — L. 2314-6

Exemple

Trois syndicats représentatifs négocient. Aux dernières élections, A a obtenu 55 % des voix, B 30 % et C 15 %.

A et C signent : 2 syndicats sur 3 et 70 % des voix. Le protocole est valable.
B et C signent : 2 syndicats sur 3, mais 45 % des voix seulement. Le protocole n'est pas valable.

Négocier le protocole

3.3 Les clauses qui exigent l'unanimité

- [ ] **Modifier le nombre ou la composition des collèges :** signature de tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Cet accord ne peut pas empêcher la création du 3e collège « cadres ». — L. 2314-12
- [ ] **Organiser le vote en dehors du temps de travail :** accord avec l'ensemble des syndicats représentatifs. — L. 2314-27

3.4 Si la négociation bloque

Aucun syndicat ne répond

À condition d'avoir régulièrement invité tous les syndicats, vous répartissez vous-même le personnel et les sièges entre les collèges, et vous fixez les modalités du scrutin dans le respect des principes du droit électoral. — L. 2314-14

Désaccord sur la répartition entre collèges

Si au moins un syndicat a répondu et que l'accord est impossible, saisissez l'administration du travail : la DDETS (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités), selon la Cour de cassation (**Cass. soc., 10 juin 2026, n° 25-14.504**). Elle décide dans les 2 mois ; recours possible devant le tribunal judiciaire dans les 15 jours. La saisine **suspend le processus électoral** et **prolonge les mandats** jusqu'à la proclamation des résultats. — L. 2314-13, R. 2314-3

Pas de protocole valable sur les modalités du scrutin

Le tribunal judiciaire peut fixer les points sans accord. À défaut de saisine du juge, c'est à vous de les fixer par décision unilatérale. Un syndicat qui dépose sa liste sans émettre de réserves ne pourra plus les contester après le scrutin (**Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.737**). — L. 2314-28, R. 2314-2

Piège à éviter

Saisir l'administration sans avoir vraiment négocié. Elle ne peut trancher la répartition qu'après une tentative loyale de négociation. Répondez aux demandes de documents des syndicats et gardez une trace écrite des échanges (**Cass. soc., 10 juin 2026, n° 25-14.504**).

Préparer le vote

4.1 Établissez les listes électorales

- [ ] **Inscrivez tous les salariés d'au moins 16 ans qui travaillent depuis au moins 3 mois dans l'entreprise.** CDD, temps partiel et salariés absents compris. Seule exception : une interdiction, une déchéance ou une incapacité relative aux droits civiques. — L. 2314-18

- [ ] **Inscrivez aussi les salariés assimilés à l'employeur :** ils votent depuis le 31 octobre 2022, mais ne peuvent pas être candidats (4.2). — L. 2314-18

- [ ] **Appréciez l'âge et l'ancienneté à la date du 1er tour.** En cas de vote électronique sur plusieurs jours : le premier jour du scrutin. Le protocole ne peut pas changer cette date **(Cass. soc., 1er décembre 2010, n° 10-60.163 ; 23 mars 2022, n° 20-20.047)**. La même liste sert pour les deux tours **(Cass. soc., 18 novembre 2008, n° 07-60.359)**.

- [ ] **Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure :** ils votent chez vous après 12 mois de présence continue, s'ils le choisissent plutôt que chez leur employeur. Demandez leur choix par écrit. — L. 2314-23

- [ ] **Établissez une liste par collège.**

- [ ] **Publiez les listes et notez la date de publication.** Elles peuvent être contestées devant le tribunal judiciaire dans les 3 jours qui suivent. — R. 2314-24

- [ ] **Informez les salariés de la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège,** dès l'accord ou la décision sur la répartition, par un moyen qui donne une date certaine. — L. 2314-31

4.2 Vérifiez qui peut être candidat

- [ ] **Électeurs d'au moins 18 ans, dans l'entreprise depuis au moins un an.** — L. 2314-19

- [ ] **Sauf la famille de l'employeur :** conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré. — L. 2314-19

4.2 Vérifiez qui peut être candidat (suite)

- [ ] **Sauf les salariés qui représentent l'employeur :** délégation écrite particulière d'autorité qui les assimile au chef d'entreprise, ou représentation effective de l'employeur devant le CSE (et, selon la Cour de cassation, devant une autre institution représentative du personnel). Exemple jugé : l'élection d'une DRH qui avait remplacé, occasionnellement puis habituellement dans l'année précédant le scrutin, le président d'une instance exerçant une partie des attributions du CSE a été annulée **(Cass. soc., 18 mars 2026, n° 25-14.195)**. L. 2314-19
- [ ] **Sauf les salariés mis à disposition :** ils ne sont pas éligibles chez vous. L. 2314-23
- [ ] **Salariés à temps partiel dans plusieurs entreprises :** éligibles dans une seule, celle qu'ils choisissent. L. 2314-19

4.3 Recevez les listes de candidats

- [ ] **Au 1er tour, seuls les syndicats présentent des listes.** Un salarié qui veut se présenter sans syndicat ne pourra le faire qu'au 2nd tour, s'il a lieu (5.2). L. 2314-29
- [ ] **Distinguez, dans chaque collège, les listes des titulaires et celles des suppléants :** ce sont deux votes séparés. L. 2314-26
- [ ] **Notez la date et l'heure de réception de chaque liste.** Les candidats sont protégés contre le licenciement pendant 6 mois. L. 2411-7
- [ ] **Vérifiez l'éligibilité de chaque candidat (4.2).**
- [ ] **Vérifiez la proportion femmes-hommes de chaque liste.** Elle doit correspondre à la part de femmes et d'hommes inscrits dans le collège. L. 2314-30

4.3 Recevez les listes de candidats (suite)

- [ ] **Vérifiez l'alternance :** un candidat de chaque sexe, l'un après l'autre, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Le syndicat choisit librement par quel sexe commencer. L. 2314-30

Exemple

Collège de 60 % de femmes et 40 % d'hommes, liste de 5 candidats : 3 femmes et 2 hommes (5 × 60 % = 3).
Ordres valables : **F H F H F** ou **H F H F F**.
Arrondi : décimale de 5 ou plus, à l'entier supérieur ; en dessous, à l'entier inférieur (3 × 70 % = 2,1, soit 2).

Ce que risque une liste non conforme

Saisi après l'élection, le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en surnombre, et celle des élus mal placés dans l'alternance. L. 2314-32

4.4 Une liste incomplète ?

- [ ] **Une liste peut compter moins de candidats que de sièges.** Elle n'obtiendra pas plus de sièges que de candidats : les sièges en trop vont aux autres listes qui ont encore des candidats **(Cass. soc., 12 janvier 2000, n° 99-60.044)**.

- [ ] **Mais elle doit respecter la parité.** Quand plusieurs sièges sont à pourvoir, elle comporte au moins un candidat de chaque sexe, sauf si l'arrondi, calculé sur le nombre de sièges, donne zéro pour l'un des sexes. La liste peut alors comporter un candidat de ce sexe, jamais en tête de liste **(Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-26.568 et n° 19-10.826)**. L. 2314-30

Exemple · 2 sièges à pourvoir

Collège de **11 % de femmes** : 2 × 11 % = 0,22, arrondi à 0. Le syndicat peut présenter deux hommes, un homme puis une femme (jamais une femme en tête), ou un seul homme.
Collège de **40 % de femmes** : 2 × 40 % = 0,8, arrondi à 1. La liste doit comporter une femme et un homme : une liste d'un seul candidat est irrégulière **(Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-23.513)**.

4.4 Une liste incomplète ? (suite)

- [ ] **Un candidat se retire après la date limite de dépôt fixée par le protocole ?** La parité s'apprécie sur la liste déposée avant cette date : le retrait ne la rend pas irrégulière **(Cass. soc., 21 mai 2025, nº 23-21.954)**.

- [ ] **Ne refusez pas vous-même une liste qui vous semble irrégulière.** L'employeur ne peut pas se faire juge des candidatures. Saisissez le tribunal judiciaire avant le vote : il peut reporter l'élection le temps d'une régularisation. Exception : une liste déposée après la date limite d'un protocole valable peut être écartée **(Cass. soc., 13 juillet 1993, nº 92-60.117 ; 9 novembre 2011, nº 10-28.838)**. L. 2314-32

4.5 Préparez le matériel et le bureau de vote

- [ ] **Faites imprimer les bulletins de chaque liste,** pour chaque collège, en séparant titulaires et suppléants. L. 2314-26

- [ ] **Prévoyez des enveloppes identiques, un isoloir et des urnes,** de quoi garantir le secret du vote. L. 2314-26

- [ ] **Préparez la liste d'émargement de chaque collège.**

- [ ] **Constituez le bureau de vote prévu par le protocole.** À défaut de protocole ou d'accord avec les syndicats qui ont présenté des listes : les deux électeurs les plus âgés et le plus jeune. L'employeur ne choisit pas seul les assesseurs **(Cass. soc., 16 octobre 2013, nº 12-21.448)**.

- [ ] **Affichez l'organisation du vote :** dates, horaires, lieux et listes de candidats.

- [ ] **Organisez le vote pendant le temps de travail.** Une autre organisation suppose un accord avec tous les syndicats représentatifs. L. 2314-27

- [ ] **Vote par correspondance :** possible s'il est prévu par un protocole signé à la double majorité. Le vote physique reste la règle **(Cass. soc., 13 février 2013, nº 11-25.696)**.

4.6 Si vous votez par voie électronique

- [ ] **Base : un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, une décision de l'employeur.** L. 2314-26 R. 2314-5

- [ ] **Rédigez le cahier des charges et tenez-le à la disposition des salariés** sur le lieu de travail et, s'il existe, sur l'intranet. R. 2314-5

Préparer le vote

4.6 Si vous votez par voie électronique (suite)

- [ ] **Faites réaliser une expertise indépendante du système avant sa mise en place.** Elle doit couvrir le système déployé pour **votre** scrutin, et être faite avant le vote. Une expertise complétée après le scrutin a conduit à l'annulation des élections (Cass. soc., 7 octobre 2026, nº 24-60.207). — R. 2314-9
- [ ] **Mettez en place une cellule d'assistance technique.** — R. 2314-10
- [ ] **Remettez à chaque salarié une notice d'information détaillée.** Les élus et les membres du bureau de vote sont formés au système. — R. 2314-12
- [ ] **Faites tester et sceller le système en présence des représentants des listes.** — R. 2314-8, R. 2314-15

Le jour du vote

5.1 Le déroulé du 1er tour

Dans les 15 jours avant J

- [ ] **À l'ouverture, le bureau de vote vérifie que les urnes sont vides,** puis les ferme.
- [ ] **Chaque électeur prend les bulletins, passe par l'isoloir, glisse son bulletin dans l'enveloppe,** vote, puis signe la liste d'émargement.
- [ ] **À l'heure prévue, le bureau clôt le scrutin et dépouille.**
- [ ] **Pour chaque collège et chaque vote (titulaires, suppléants), comptez et notez au procès-verbal :** électeurs inscrits, votants, bulletins blancs et nuls, suffrages valablement exprimés, voix de chaque liste et de chaque candidat.

Pourquoi compter les voix de chaque candidat

Elles servent à désigner les délégués syndicaux : dans une entreprise d'au moins 50 salariés, un délégué syndical est choisi en principe parmi les candidats qui ont obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour, à titre personnel et dans leur collège. L. 2143-3

5.2 Vérifiez le quorum

Le quorum est atteint si **le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits**. L. 2314-29

- [ ] **Ne comptez comme votants que les bulletins valables.** Les bulletins blancs et nuls ne comptent pas pour le quorum (Cass. ass. plén., 3 juin 1983, n° 82-60.245).
- [ ] **Vérifiez le quorum vote par vote :** dans chaque collège, et séparément pour les titulaires et pour les suppléants. L. 2314-26
- [ ] **Quorum atteint : répartissez les sièges (5.3).** S'il reste des sièges vacants faute de candidats, un 2nd tour est organisé pour ces sièges (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.339).
- [ ] **Quorum non atteint : aucun siège n'est attribué pour ce vote.** Tout se joue au 2nd tour. L. 2314-29

5.2 Vérifiez le quorum (suite)

- [ ] **Aucune liste syndicale au 1er tour ?** Constatez-le dans le procès-verbal et organisez le 2nd tour.

Exemple

Collège de 80 inscrits, 42 enveloppes dans l'urne, dont 3 bulletins blancs ou nuls. 39 votants comptent pour le quorum, sous la moitié des inscrits (40) : 2nd tour.

Piège à éviter

Ne pas dresser de procès-verbal parce que le quorum n'est pas atteint. Les résultats du 1er tour des titulaires mesurent la représentativité des syndicats, **quel que soit le nombre de votants**. Le procès-verbal du 1er tour est donc indispensable.

L. 2122-1

5.3 Répartissez les sièges

La répartition se fait à la proportionnelle à la plus forte moyenne, collège par collège.

L. 2314-29
R. 2314-19 à 21

1. **Calculez le quotient électoral** : suffrages valablement exprimés dans le collège, divisés par le nombre de sièges à pourvoir.
2. **Attribuez les sièges au quotient** : chaque liste obtient autant de sièges que ses voix contiennent de fois le quotient.
3. **Attribuez les sièges restants à la plus forte moyenne** : voix de la liste, divisées par (sièges déjà obtenus + 1). Le siège va à la plus forte moyenne ; on recommence pour chaque siège restant.
4. **En cas d'égalité** pour le dernier siège : il va à la liste qui a le plus de voix ; à égalité de voix, au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Exemple sans ratures

4 sièges, 100 suffrages valablement exprimés, quotient = 100 ÷ 4 = **25**.
Liste A : 55 voix, soit 2 sièges (55 ÷ 25 = 2,2). Liste B : 45 voix, soit 1 siège (45 ÷ 25 = 1,8).
Siège restant : moyenne A = 55 ÷ 3 = 18,3 ; moyenne B = 45 ÷ 2 = 22,5. Il revient à **B**.
Résultat : **A 2 sièges, B 2 sièges**.

Le jour du vote

5.4 Désignez les élus dans chaque liste

- [ ] **Les candidats sont élus dans l'ordre de la liste.** — L. 2314-29
- [ ] **Comptez les ratures (noms barrés par les électeurs).** Elles ne changent l'ordre des élus que si elles atteignent 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste. En dessous, l'ordre de la liste s'applique. Les ratures peuvent aussi modifier le calcul des sièges : en cas de ratures, faites vérifier le décompte. — L. 2314-29
- [ ] **Rédigez le procès-verbal dès la fin du dépouillement,** proclamez les résultats et faites signer le procès-verbal par les membres du bureau de vote.

5.5 Organisez le 2nd tour, si nécessaire

15 jours après le 1er tour

- [ ] **Fixez le 2nd tour dans les 15 jours qui suivent le 1er tour.** — L. 2314-29
- [ ] **Reprenez les listes syndicales du 1er tour :** elles sont maintenues d'office au 2nd tour (**Cass. soc., 18 juillet 2000, n° 99-60.111**).
- [ ] **Ouvrez les candidatures à tous les salariés éligibles,** avec ou sans étiquette syndicale. — L. 2314-29
- [ ] **La parité s'impose aux listes syndicales, pas aux candidatures libres** (**Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-60.222**). — L. 2314-30
- [ ] **Aucun quorum n'est exigé au 2nd tour.** — L. 2314-29

5.6 Personne ne se présente ?

- [ ] **Établissez un procès-verbal de carence (Cerfa n° 15248).** — L. 2314-9
- [ ] **Portez-le à la connaissance des salariés par un moyen qui donne une date certaine.** — L. 2314-9
- [ ] **Transmettez-le dans les 15 jours à l'inspection du travail** et au CTEP (ministère du Travail, étape 6.1). — L. 2314-9, R. 2314-22

Et ensuite ?

Un salarié ou un syndicat pourra demander l'organisation de nouvelles élections, mais seulement 6 mois après le procès-verbal de carence. L'employeur doit alors engager la procédure dans le mois qui suit la demande. Sans demande, relancez le processus à l'échéance de 4 ans. — L. 2314-8, L. 2314-4

Après le vote

6.1 Les formalités

15 jours après le vote

- [ ] **Remplissez les procès-verbaux sur les formulaires officiels :** Cerfa n° 15822 (titulaires) et n° 15823 (suppléants), un par collège, sur service-public.fr. — R. 2314-22
- [ ] **Transmettez-les dans les 15 jours au centre de traitement du ministère du Travail (CTEP),** en ligne sur elections-professionnelles.travail.gouv.fr ou par courrier, après le 2nd tour s'il a lieu. — R. 2314-22
- [ ] **Envoyez sans tarder une copie des procès-verbaux aux syndicats** qui ont présenté des listes ou participé à la négociation du protocole. — L. 2314-29
- [ ] **Affichez dans les locaux la liste nominative des élus,** avec leur emplacement de travail habituel et, le cas échéant, leurs commissions. — R. 2314-22
- [ ] **Conservez tout le dossier :** protocole, preuves d'envoi, listes, émargements, procès-verbaux.

6.2 Les délais de contestation

Ce qui peut être contesté	Délai	
La liste électorale	**3 jours** après sa publication	R. 2314-24
La régularité de l'élection	**15 jours** après l'élection	R. 2314-24
La désignation d'un représentant syndical au CSE	**15 jours** après la désignation	R. 2314-24
La décision de l'administration (DDETS) sur la répartition	**15 jours** après sa notification	R. 2314-3

L'éligibilité d'un candidat reste contestable dans les 15 jours suivant l'élection, même si la liste électorale n'a pas été contestée **(Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047)**. — R. 2314-24

Les salariés protégés

Avant de licencier l'un d'eux, il faut l'autorisation de l'inspecteur du travail : — L. 2411-5, L. 2411-6, L. 2411-7

- les élus, titulaires et suppléants, pendant leur mandat ;
- les anciens élus, pendant 6 mois après la fin du mandat ;
- les candidats, pendant 6 mois à partir de l'envoi de leur candidature ;
- le salarié qui a demandé l'organisation des élections, pendant 6 mois, dans les conditions de la loi.

Après le vote

6.3 Installez le nouveau CSE

- [ ] **Convoquez la 1re réunion du nouveau CSE.**
- [ ] **Faites désigner le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes,** parmi les membres du CSE, par une résolution, pour la durée du mandat. — L. 2314-1
- [ ] **Organisez la formation santé, sécurité et conditions de travail des élus :** 5 jours au moins pour un 1er mandat, 3 jours au moins en cas de renouvellement. À la charge de l'employeur (l'opérateur de compétences peut la financer dans certains cas), elle est prise sur le temps de travail et rémunérée. — L. 2315-18, L. 2315-16
- [ ] **Le cas échéant, enregistrez les désignations syndicales** (représentant syndical au CSE, délégué syndical). Elles peuvent être contestées dans les 15 jours. — R. 2314-24, L. 2143-8
- [ ] **Rappelez les heures de délégation de chaque titulaire** (tableau page 5 ou protocole). — R. 2314-1
- [ ] **Notez dans l'agenda la date de fin des nouveaux mandats.** Vous devez organiser des élections partielles si un collège n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf à moins de 6 mois de la fin des mandats. — L. 2314-10

6.4 En plus, dans les entreprises d'au moins 50 salariés

- [ ] **Faites désigner un secrétaire et un trésorier parmi les titulaires.** — L. 2315-23
- [ ] **Le CSE adopte son règlement intérieur.** — L. 2315-24
- [ ] **Formation économique des titulaires élus pour la 1re fois :** 5 jours au plus, financés par le CSE. — L. 2315-63

6.5 En plus, dans les entreprises d'au moins 300 salariés

- [ ] **Créez la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).** Ses membres sont désignés par le CSE parmi ses membres. Formation santé-sécurité de 5 jours au moins pour eux, même en cas de renouvellement. — L. 2315-36, L. 2315-39, L. 2315-18

Récapitulatif

Les documents à préparer

Tous les courriers et documents du processus, dans l'ordre. Cochez au fur et à mesure.

☐	**Note d'information du personnel** (modèle page 21).	L. 2314-4
☐	**Lettres d'invitation aux syndicats, en recommandé avec avis de réception** (modèle page 21).	L. 2314-5
☐	**Comptes rendus des réunions de négociation et traces des documents transmis.**	
☐	**Protocole d'accord préélectoral signé.**	L. 2314-6
☐	**Note sur la proportion femmes-hommes de chaque collège.**	L. 2314-31
☐	**Listes électorales, une par collège, avec leur date de publication.**	R. 2314-24
☐	**Accusés de réception des listes de candidats (date et heure).**	
☐	**Note d'organisation du vote : dates, horaires, lieux.**	
☐	**Bulletins, enveloppes, listes d'émargement.**	
☐	**Procès-verbaux de chaque tour, pour chaque collège, titulaires et suppléants.**	R. 2314-22
☐	**Copie des procès-verbaux aux syndicats.**	L. 2314-29
☐	**Liste nominative des élus à afficher.**	R. 2314-22
☐	**Le cas échéant, procès-verbal de carence.**	L. 2314-9

Les 6 erreurs les plus fréquentes

01 **Lancer le processus trop tard** : les invitations partent deux mois avant la fin des mandats.

02 **Oublier un syndicat** dans les invitations, ou envoyer une invitation qui arrive moins de 15 jours avant la 1re réunion.

03 **Écarter soi-même une liste jugée irrégulière**, au lieu de saisir le juge avant le vote.

04 **Ne pas contester devant le juge, avant le vote,** la candidature d'un salarié qui représente l'employeur.

05 **Oublier le procès-verbal du 1er tour** quand le quorum n'est pas atteint.

06 **Dépasser les 15 jours** pour transmettre les procès-verbaux.

Deux courriers types

Modèle 1 · Note d'information du personnel

Objet : organisation des élections des membres du comité social et économique

Les mandats des membres du comité social et économique de **[nom de l'entreprise]** prennent fin le **[date]**.

Conformément à l'article L. 2314-4 du Code du travail, nous vous informons de l'organisation des élections de leurs successeurs. Le premier tour est envisagé le **[date, au plus tard 90 jours après la présente note]**.

Les modalités du scrutin seront fixées par le protocole d'accord préélectoral et portées à votre connaissance.

[Entreprises de 11 à 20 salariés : Les salariés qui souhaitent se porter candidats sont invités à se faire connaître avant le (date, 30 jours après la présente note).]

*Fait à **[lieu]**, le **[date]** · **[nom, fonction]***

Modèle 2 · Invitation des syndicats

Lettre recommandée avec avis de réception
Objet : élections du CSE, invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral

Madame, Monsieur,

Les mandats des membres du comité social et économique de **[nom de l'entreprise, adresse]** prennent fin le **[date]**. Nous organisons leur renouvellement.

En application de l'article L. 2314-5 du Code du travail, nous vous invitons à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir vos listes de candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel.

La première réunion de négociation se tiendra le **[date, au moins 15 jours après réception]** à **[heure]**, **[lieu]**. Merci de nous indiquer le nom de la ou des personnes qui représenteront votre organisation.

Effectif de l'entreprise : **[nombre]** salariés. Date envisagée du premier tour : **[date]**.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

[nom, fonction, signature]

