

Le calcul de l'effectif pour le CSE

Description

Une des principales conditions de [mise en place d'un Comité social et économique](#) est l'effectif présent au sein de l'entreprise. En effet, instauré par les [ordonnances Macron](#), le Comité social et économique est devenu obligatoire pour toutes les entreprises dont l'effectif de 11 salariés a été atteint pendant plus de 12 mois consécutifs.

Toutefois, il peut sembler difficile de déterminer l'effectif précis d'une entreprise. En effet, il est essentiel de souligner que le calcul de l'effectif est susceptible de ne pas prendre en compte tous les salariés.

Ainsi, le calcul de l'effectif du personnel est indispensable pour déterminer la présence du [Comité social et économique](#) au sein d'une entreprise, mais aussi sa [composition](#). Il permet également de déterminer le nombre de représentants du personnel.

[Télécharger notre guide sur le CSE](#) [Mettre en place mon CSE](#)

Comment déterminer l'effectif de l'entreprise pour la mise en place du CSE ?

Les entreprises concernées par la mise en place du [Comité social et économique](#) sont celles comportant un effectif supérieur à 11 salariés. **Cette limite du nombre de salariés doit être atteinte pendant plus de 12 mois consécutifs.**

Cependant, tous les salariés ne sont pas compris dans le calcul de l'effectif.

Les salariés pris en compte dans l'effectif

Le calcul de l'effectif du [Comité social et économique](#) prend en compte :

- Les salariés à temps plein en [contrat à durée indéterminée](#) (CDI), sans oublier de prendre en compte les salariés en période d'essai ou en arrêt maladie ;
- Les salariés à temps plein en [contrat à durée déterminée](#) (CDD), sauf les CDD de remplacement d'un salarié absent ;
- Les travailleurs temporaires ;

- Les salariés à [temps partiel](#), peu importe la nature du contrat de travail ;
- Les salariés d'entreprises extérieures s'ils sont régulièrement présents dans les locaux et exercent leurs fonctions dans l'entreprise depuis au moins 1 an (sauf les contrats de remplacement d'un salarié absent) ;
- Les salariés en [contrat d'intérim](#) (ils ne sont pas éligibles) ;
- Les salariés détachés dans une autre entreprise ;
- Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour motif de congé parental ;
- Les salariés travaillant à domicile ;
- Les salariés handicapés.

Bon à savoir : Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) sont pris en compte dans le calcul de l'effectif pour les élections des représentants du personnel. Ainsi, le contrat unique d'insertion prend en compte les contrats "initiative emploi" et "accompagnement dans l'emploi".

Les salariés exclus de l'effectif

Certains salariés ne doivent pas être pris en compte lors du calcul de l'effectif de l'entreprise. Ces derniers ne sont donc pas éligibles. Les salariés exclus de l'effectif sont les suivants :

- Les mandataires sociaux sans contrat de travail ;
- Les salariés en [contrat d'apprentissage](#) ;
- Les salariés en [contrat de professionnalisation](#) ;
- Les stagiaires sous convention de stage ;
- Les salariés en dispense d'activité sans rémunération ;
- Les salariés remplaçant un salarié absent ou en suspension de contrat ;
- Les salariés mis à disposition ne travaillant pas dans les locaux de la société ;
- Les salariés mis à disposition depuis moins d'un an.

Bon à savoir : Les salariés en [contrat d'intérim](#) ne sont pas éligibles aux [élections du CSE](#). Toutefois, ils restent électeurs pour le vote des représentants du personnel du Comité social et économique.

Les règles applicables aux contrats de travail à temps partiel

Le mode de calcul est différent en présence des salariés à temps partiel. **En effet, la détermination de l'effectif se fait au prorata du temps de travail, afin de déterminer une équivalence en temps plein**

. Ainsi, ce résultat sera pris en compte dans l'effectif du personnel de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, suivant le total des heures inscrites dans leurs contrats de travail.

Il suffit de diviser les horaires fixés dans le contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail. Un exemple est nécessaire pour comprendre la simplicité du calcul de l'effectif :

Une entreprise emploie trois salariés à temps partiel. Ils effectuent chacun 25 h, 26 h, 24 h de travail par semaine. Si le temps conventionnel au sein de l'entreprise est de 35 h, le calcul sera le suivant :

$(25+26+24) / 35 = 2,14$ salariés. Ces 3 salariés à temps partiel seront donc décomptés pour 2,14 salariés.

Ainsi, l'entreprise doit comptabiliser 2,14 salariés dans son effectif, concernant les salariés à temps partiel.

Les salariés en CDD à temps partiel

S'agissant des salariés en CDD à temps partiel, le mode de calcul ne diffère pas du précédent. Toutefois, le temps de présence au cours des douze derniers mois de travail doit être intégré au calcul. **Ils sont toujours considérés au prorata du temps de travail.** Un exemple est nécessaire afin d'illustrer une telle situation :

Une entreprise emploie 2 salariés en CDD à temps partiel. Le premier a effectué 4 mois de travail avec 20 h par semaine et le second 8 mois avec 28 h par semaine. Au sein de cette entreprise, la durée de travail est de 35h.

Le mode de calcul est simple. **Il faut additionner, pour chaque salarié, le temps passé dans l'entreprise par mois divisé par 12 mois, multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires divisé par la durée légale ou conventionnelle au sein de l'entreprise :**

$$(4/12) \times (20/35) + (8/12) \times (28/35) = 0,7 \text{ unité.}$$

Ainsi, cette entreprise comptabilise 0,7 salariés dans son effectif, pour les salariés à temps partiel en CDD.

L'impact de l'effectif de l'entreprise sur le Comité social et économique

Le rôle du Comité social et économique dans une entreprise n'est pas toujours le même, selon l'effectif de celle-ci. Ainsi, l'effectif de l'entreprise est un facteur important, permettant de cerner les [attributions](#) du CSE.

L'impact de l'effectif sur sa composition

Au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises concernées doivent avoir mis en place un [Comité social et économique](#). La composition de celui-ci est influencée par le nombre de salariés éligibles. **Ainsi, seules les entreprises ayant atteint un seuil de 11 salariés pendant 12 mois successifs sont en mesure de mettre en place un CSE.**

Zoom : Si vous êtes chargés de mettre en place un CSE dans votre entreprise, il est recommandé de vous faire accompagner tout au long des élections. Pour faciliter les élections, LegalPlace vous propose une [solution de vote électronique](#). Le vote électronique est une alternative qui vous permet d'éviter toute la logistique liée aux élections classiques. La plateforme de vote électronique vous garantit une confidentialité totale pour chaque vote.

Cela implique l'organisation des élections, en vue de désigner les représentants du personnel. En effet, la date limite étant dépassée, il est urgent de procéder aux [élections du CSE](#), si cela n'a pas été fait auparavant.

Par ailleurs, le nombre de représentants à élire dépend de la taille de son effectif. Ainsi, pour une entreprise ayant un effectif compris entre 11 et 49 salariés, le nombre de titulaires au sein du Comité social et économique varie entre 1 et 2. Lorsque l'effectif est compris entre 50 et 74 salariés, le nombre de titulaires est égal à 4.

Le tableau suivant répartit le nombre de titulaires en fonction de l'effectif de l'entreprise, conformément à l'[article R. 2314-1 du Code du travail](#) :

11 à 24	1
25 à 49	2
50 à 74	4
75 à 99	5
100 à 124	6
125 à 149	7
150 à 174	8
175 à 199	9
200 à 249	10

Ainsi, la composition du Comité social et économique dépend du nombre de salariés au sein de l'entreprise.

L'impact de l'effectif sur ses attributions

Les attributions du Comité social et économique sont également établies en fonction de l'effectif de l'entreprise. **En effet, les instances présentes au sein des entreprises de moins de 50 salariés et celles dans les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés ont des attributions différentes.**

Lorsque l'effectif d'une [entreprise est inférieur à 50 salariés](#), les compétences du Comité social et économique se rapprochent de celles des délégués du personnel.

Ainsi, celui-ci se charge de faire remonter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés.

S'agissant des [entreprises composées de plus de 50 salariés](#), le Comité social et économique bénéficie de compétences plus étendues. En effet, la délégation du personnel a pour mission de veiller à l'essor économique et financier de l'entreprise, tout en plaçant les intérêts des salariés au centre des décisions. Elle dispose également d'un rôle en matière d'activités culturelles et sociales. Ses compétences sont donc proches de celles autrefois dévolues au CHSCT, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.

Voir aussi : [le passage du CE au CSE](#)