

Exemple de liste de candidats pour les élections du CSE

Description

Les entreprises dont l'effectif de 11 salariés est atteint pendant plus de 12 mois consécutifs doivent impérativement, au 1er janvier 2020, mettre en place un [Comité social et économique](#). Le processus d'élection s'étalant sur une période comprise entre 2 et 3 mois, il est conseillé de procéder aux [élections du CSE](#) dès à présent.

Les [membres du Comité social économique](#) sont élus lors des élections professionnelles, ayant lieu en principe tous les 4 ans. Ces élections sont régies par des règles spécifiques, en particulier concernant la constitution de la liste de candidats.

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

Comment se présente une liste de candidats pour les élections du CSE ?

Avant de constituer une liste, il est crucial de connaître le nombre de postes de titulaires et de suppléants composant le [Comité social et économique](#) de l'entreprise. Ce nombre est déterminé selon la taille de la structure.

Toutefois, certaines règles doivent être respectées dans la détermination du nombre de candidats, mais également lors de la rédaction de la liste.

Le nombre de candidats requis

Dans le cadre des [élections du CSE](#), afin de définir le nombre de candidats requis, il est nécessaire de déterminer le [nombre de membres](#) composant le Comité social et économique. **La composition du CSE dépend de la taille de l'entreprise.**

[L'article R. 2314-1 du Code du travail](#) détaille le nombre de titulaires en fonction de l'effectif de l'entreprise. Par exemple, une entreprise dont l'effectif comporte 110 salariés sera composé de 6 titulaires.

Par la suite, le [Comité social et économique](#) est composé d'un nombre égal de

titulaires et de suppléants. **Il sera donc nécessaire d'élire autant de suppléants que de titulaires.** Si l'on reprend l'exemple précédent, le CSE d'une entreprise de 110 salariés comptera 12 membres : c'est-à-dire 6 titulaires et 6 suppléants.

Les sièges sont ensuite répartis par collèges électoraux. En l'absence de modalités légales de répartition des sièges entre les différents collèges, l'administration du travail préconise de répartir le nombre total de sièges entre les différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège, avec attribution des sièges restants selon la méthode du plus fort reste (afin de favoriser les collèges numériquement plus faibles).

Il doit impérativement être attribué à chaque collège au moins un siège afin qu'une catégorie de personnel ne soit pas exclue des élections.

Zoom : Comment appliquer la méthode du plus fort reste?

1. Calculer le quotient théorique
Quotient théorique = nombre d'électeur/nombre de siège
2. Calculer la répartition dans les collèges
1er collège = effectif du 1er collège/ quotient théorique
3. Calculer le reste pour chaque collège
Quotient théorique x nombre de siège déjà répartie
puis soustraire ce chiffre de l'effectif total du 1er collège.
4. Comparer les chiffres, le plus fort gagne 1 siège.

Par ailleurs, un salarié peut être candidat aux fonctions de titulaire et de suppléant à la fois. S'il est élu au titre des deux, il devra abandonner sa place de suppléant. En effet, le mandat de titulaire prévaut sur celui de suppléant.

Une fois avoir déterminé le nombre de candidats, il ne reste plus qu'à constituer sa liste. Cependant, celle-ci obéit à des règles particulières. Il est primordial de les connaître.

Les règles à respecter dans la constitution de la liste

La répartition des candidats obéit à des règles strictes.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les [articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du Code du travail](#) précisent que la parité est

obligatoire au sein des listes. Le Code du travail pose le principe d'une représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans les listes de candidats.

Les listes de candidats titulaires et suppléants aux élections professionnelles doivent comporter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste électorale et **alterner un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes**. Lorsque l'application de ces dispositions n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, ce nombre est arrondi à l'entier supérieur :

- L'arrondi se fait à l'entier supérieur pour une décimale supérieure ou égale à 5 ;
- En revanche, l'arrondi se fait à l'entier inférieur pour une décimale inférieure à 5.

Prenons un exemple : si après les calculs, on obtient 4,6 candidats et 3,4 candidates, suite à l'application de la règle, le nombre d'hommes à désigner sera de 5 et celui des femmes 3.

Dès lors qu'il y a plusieurs sièges à pourvoir dans un collège mixte, **il n'est pas possible de présenter des candidatures individuelles**. Il faut donc présenter deux candidats : une femme et un homme. Par principe, lorsque plus de 2 sièges sont à pourvoir, les listes peuvent comporter moins de candidats que de sièges à pourvoir, dès lors qu'elles respectent la part des hommes et des femmes dans le collège électoral.

Zoom : la Cour de Cassation a précisé, dans un arrêt du 1er juillet 2020, que pour 2 sièges à pourvoir dans le cas où un sexe est ultra-minoritaire, les listes peuvent être composées :

- Soit de 2 candidats du sexe majoritairement représenté (2 hommes ou 2 femmes) ;
- Soit d'un candidat de chacun des deux sexes (1 homme et 1 femme) ;
- Soit d'un candidat unique du sexe surreprésenté.

Une fois la répartition équilibrée de femmes et d'hommes respectée, vient la répartition entre collèges électoraux.

Une liste par collège électoral

Par principe, il existe deux collèges électoraux :

- un collège rassemblant les ouvriers et employés ;
- un collège réunissant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Cependant, il existe une exception : celle permettant d'avoir un collège unique dans le cas de sociétés composées de moins de 25 salariés.

Les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre d'ingénieurs, de chefs de services et de cadres est au moins égal à 25 au moment de la constitution de l'instance, doivent constituer un troisième collège représentant les cadres.

Le nombre de candidats dans chaque collège se calcule proportionnellement au nombre de salariés assimilés à chacun dans l'entreprise.

Exemple : si une entreprise de 110 salariés comporte 80 personnes dans le premier collège et 30 dans le second, les proportions sont d'environ 73 % et 27 % dans chaque collège. Le Comité social et économique comptera alors 6 titulaires, dont 4 nommés dans le premier collège et 2 dans le second.

Par la suite, il faudra indiquer lors du dépôt de liste si les candidats se présentent comme titulaires ou comme suppléants. Il s'agit de deux listes totalement distinctes.

Des titulaires et des suppléants

Au sein de chaque collège électoral, **un nombre équivalent de titulaires et de suppléants doit être désigné**. Les suppléants assurent l'ensemble des prérogatives du titulaire en cas d'absence de ce dernier, et permettent donc au [Comité social et économique](#) de continuer à fonctionner correctement.

Afin d'éviter de commettre une erreur, n'hésitez pas à faire appel aux services de LegalPlace, quel que soit le nombre de salariés de votre entreprise. **LegalPlace peut vous accompagner tout au long du processus électoral dans la mise en place d'une élection digitalisée ou simplifiée**, afin d'éviter une éventuelle invalidation.

La composition du Comité social et économique

Tous les [membres du Comité social et économique](#) n'occupent pas la même fonction : il faut distinguer l'employeur et les salariés, mais aussi les salariés élus entre eux.

Le nombre de membres

Le [Comité social et économique](#) regroupe les membres des anciennes instances représentatives du personnel : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'[article R. 2314-1 du Code du travail](#) présente la **composition de la délégation du personnel du Comité social et économique en fonction de l'effectif de l'entreprise**. Par ailleurs, l'employeur peut, s'il le souhaite, être accompagné lors des réunions du Comité social et économique mais le nombre de collaborateurs invités par celui-ci ne peut pas dépasser le nombre de 3.

Lors de réunions spécifiques sur les thématiques de la santé, la sécurité ou les conditions de travail, le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité siègent également au Comité social et économique.

Le rôle de chacun des membres

Conformément à l'[article L.2325-15 du Code du travail](#), l'employeur préside le [Comité social et économique](#) et établit l'[ordre du jour](#) des réunions conjointement avec le secrétaire du CSE.

Ce secrétaire est désigné par le CSE et représente l'interlocuteur privilégié de l'employeur. Il rédige aussi les [procès-verbaux](#) et veille au bon déroulement des [réunions](#). Un trésorier assurant toute la gestion comptable du Comité social et économique est également nommé. Ces deux membres composent le bureau du CSE.

Les membres titulaires possèdent chacun un droit de vote. L'ensemble de leur rôle est défini par le [règlement intérieur du CSE](#). Depuis le 1er janvier 2019, un [référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes](#) est désigné parmi les membres du CSE, selon l'[article L.2314-1 du Code du travail](#).

Les membres suppléants remplacent les titulaires en cas d'absence.

Afin que les [membres du Comité social et économique](#) exercent correctement leurs missions, des [heures de délégation](#) leur sont accordées. Ces heures leur permettent d'exercer leurs missions sur leur temps de travail.

Ainsi, ces heures sont comptabilisées comme du temps de travail régulier et permettent de ne pas subir de perte de rémunération.

Voir aussi : [La profession de foi du CSE](#)