



Déclencher les élections du CSE

Quand agir, quels délais respecter et quelles preuves conserver ?

Le bon réflexe

Objectif : permettre à l'employeur, au service RH et aux acteurs de prévention d'identifier immédiatement le fait générateur, de lancer la procédure à temps et d'éviter une carence irrégulière.

1. Quand faut-il déclencher les élections ?

Situation déclenchante	Action à engager	Repère juridique
Seuil de 11 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs	Mettre en place le CSE. Informer le personnel et fixer le 1er tour au plus tard dans les 90 jours.	C. trav. L. 2311-2 ; L. 2314-4
Mandats arrivant à échéance	Renouveler avant leur terme. Invitation syndicale 2 mois avant l'échéance ; 1er tour dans les 15 jours précédents.	C. trav. L. 2314-5 ; L. 2314-33
Absence de CSE + demande d'un salarié ou d'un syndicat	Engager la procédure dans le mois suivant la réception. Après un PV de carence : nouvelle demande seulement après 6 mois.	C. trav. L. 2314-8
UES reconnue regroupant au moins 11 salariés	Organiser un CSE commun au périmètre reconnu.	C. trav. L. 2313-8
Collège non représenté ou titulaires réduits de moitié ou plus	Organiser des élections partielles, sauf si l'événement survient moins de 6 mois avant la fin du mandat.	C. trav. L. 2314-10

Qui doit prendre l'initiative ?

- L'**employeur** prend l'initiative, pilote le calendrier et garantit la régularité.
- Un salarié ou un syndicat peut **demander** l'organisation, mais ne se substitue pas à l'employeur.
- Le périmètre doit être arrêté : entreprise, établissements distincts ou UES.

À quelle périodicité ?

- Mandat légal : **4 ans**.
- Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée comprise entre **2 et 4 ans**.
- La périodicité des élections suit alors la durée conventionnelle.

Les délais à mémoriser

12 mois

Seuil de 11 salariés

90 jours

Information -> 1er tour

30 jours

Candidature en 11-20

15 jours

Avant réunion PAP

2 mois

Avant fin des mandats

1 mois

Après une demande

2. Que faut-il vérifier avant de lancer ?

- ✓ **Effectif** : calcul mensuel et 12 mois consécutifs.
- ✓ **Mandats** : date d'échéance et durée conventionnelle.
- ✓ **Calendrier** : JO, réunion PAP, 1er et 2e tours.
- ✓ **Périmètre** : entreprise, établissement distinct ou UES.
- ✓ **Syndicats** : catégories, adresses et preuve d'envoi.
- ✓ **Traçabilité** : canal donnant date certaine et dossier unique.

Quel premier geste faire ?

Décision express : dès qu'un fait générateur est confirmé, désigner un pilote, figer un rétroplanning et diffuser l'information du personnel avec une date certaine.

Vérifier aussi les accords collectifs et dispositions conventionnelles plus favorables applicables à l'entreprise.

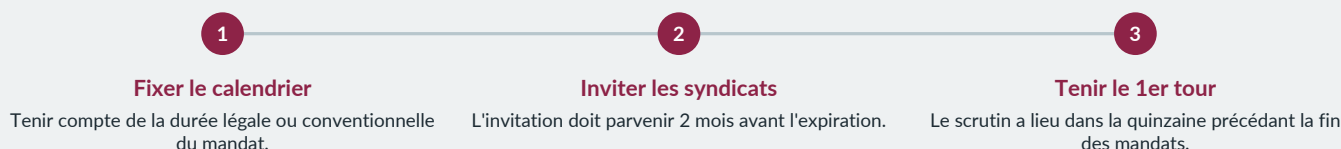


2. Quel calendrier appliquer ?

Première mise en place ou absence de CSE



Renouvellement du CSE



3. Comment informer le personnel et les syndicats ?

Que dire aux salariés ?

- Utiliser **tout moyen donnant date certaine** : affichage daté, intranet avec traçabilité, courriel collectif, remise contre émargement.
- Le document doit au minimum indiquer la **date envisagée du 1er tour**.
- Conserver la preuve de diffusion et la liste des sites ou salariés destinataires.

Quels syndicats contacter ?

- Informer par tout moyen les syndicats légalement constitués depuis au moins 2 ans, indépendants, respectueux des valeurs républicaines et couvrant le champ concerné.
- Inviter **par courrier** les syndicats représentatifs, ceux ayant une section syndicale et les syndicats affiliés à une confédération représentative nationale et interprofessionnelle.
- L'invitation doit parvenir au plus tard **15 jours avant** la première réunion de négociation du PAP.

Quel est le piège des 11 à 20 salariés ?

Entreprise de 11 à 20 salariés : inviter les syndicats à négocier le PAP seulement si au moins un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours suivant l'information. **Sans candidat, la procédure ne s'arrête pas** : l'employeur organise le 1er tour puis, si nécessaire, le 2e tour.

4. Quel modèle d'information utiliser ?

Note courte prête à adapter

Objet : organisation des élections du CSE

La direction informe le personnel de l'organisation des élections des membres du comité social et économique. La date envisagée pour le premier tour est fixée au [date]. Les informations complémentaires relatives au calendrier et aux candidatures seront communiquées par [canal].

À compléter : périmètre, effectif de référence, nombre de sièges, lieux et modalités du scrutin. Dans une entreprise de 11 à 20 salariés, préciser le canal permettant aux salariés de faire connaître leur candidature dans les 30 jours.



5. Que faire après la demande d'un salarié ou d'un syndicat ?

1 Réceptionner

Aucun formalisme légal imposé.
En pratique : écrit daté, LRAR ou remise contre récépissé.

2 Dater

Le délai d'un mois court à compter de la réception de la demande.

3 Engager

Informers le personnel et lancer la procédure prévue à l'article L. 2314-5 dans le mois.

4 Tracer

Conserver la demande, l'accusé de réception, les informations et invitations.

Quel délai après un PV de carence ?

La demande peut émaner d'un salarié de l'entreprise ou d'une organisation syndicale. Si un PV de carence a déjà été établi, une nouvelle demande ne peut intervenir qu'après **6 mois**. En cas de refus persistant, le tribunal judiciaire peut être saisi après cette démarche préalable.

6. Quand établir un PV de carence ?

Quatre actions obligatoires

- Constater l'absence totale de candidats **après les deux tours**, et non à l'issue du seul délai de 30 jours.
- Utiliser le formulaire en vigueur : **Cerfa n° 15248*06** pour une carence totale.
- Porter le PV à la connaissance des salariés par un moyen donnant date certaine.
- Transmettre dans les **15 jours** à l'inspection du travail et au centre de traitement compétent, selon la procédure en vigueur.

7. Quand organiser des élections partielles ?

Le test à appliquer

- Un collège électoral n'est plus représenté ; **ou**
- le nombre de titulaires est réduit de moitié ou plus.
- Exception : pas d'élection partielle si l'événement survient moins de 6 mois avant le terme des mandats.
- Pourvoir tous les sièges vacants des collèges concernés ; les élus terminent la durée du mandat restant à courir.

8. Quels documents faut-il conserver ?

- ✓ Calcul d'effectif mois par mois et périmètre retenu.
- ✓ Invitations syndicales et preuves de réception.
- ✓ Listes électorales, candidatures et correspondances.
- ✓ PV des résultats et justificatifs de transmission.
- ✓ Preuve d'information du personnel avec date certaine.
- ✓ PAP, décisions unilatérales et échanges de négociation.
- ✓ Matériel de vote, émargements et pièces du scrutin.
- ✓ PV de carence et preuve d'information des salariés.

Réflexe probatoire : créer un dossier unique « Élections CSE » avec une chronologie, les preuves de date certaine et une copie figée de chaque document transmis.

9. Quels risques en cas d'inaction ou d'irrégularité ?

Risque	Conséquence possible	Point de maîtrise
Délit d'entrave à la constitution ou à la libre désignation du CSE	Jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende.	Lancer la procédure dès le fait générateur et respecter les obligations L. 2314-1 à L. 2314-9.
Action judiciaire	Le tribunal judiciaire peut ordonner l'organisation des élections, éventuellement sous astreinte.	Répondre sans délai aux demandes et conserver la preuve des diligences.
Responsabilité civile	Dommages-intérêts possibles pour un syndicat ou un salarié privé de représentation.	Pouvoir produire un CSE régulièrement élu ou un PV de carence régulier.
Fragilisation des procédures internes	Certaines consultations ou décisions peuvent être contestées lorsque le CSE requis n'existe pas.	Identifier en amont les opérations nécessitant l'avis ou l'intervention du CSE.

Réflexes à retenir

- Suivre l'effectif chaque mois et dater le franchissement du seuil.
- Rétroplanifier avant la fin des mandats ; ne pas attendre le dernier mois.
- Donner une date certaine à chaque information et invitation.
- Appliquer correctement la règle spéciale des 11 à 20 salariés.
- Organiser les deux tours avant de conclure à une carence.
- Transmettre les PV dans les délais et conserver les accusés.

Points de vigilance

- Ne pas confondre **absence de candidat sous 30 jours** et carence électorale.
- Ne pas omettre un syndicat relevant de l'une des catégories légales.
- Ne pas fixer un calendrier incompatible avec les 90 jours ou l'échéance des mandats.
- Vérifier le périmètre électoral avant le PAP : entreprise, établissement distinct, UES.
- Vérifier l'accord collectif pouvant modifier la durée du mandat entre 2 et 4 ans.
- Actualiser les formulaires : ne pas réutiliser un ancien Cerfa.

10. Quelles références officielles consulter ?

- [Code du travail - seuil de 11 salariés \(L. 2311-2\)](#)
- [Organisation des élections \(L. 2314-4 à L. 2314-10\)](#)
- [Durée et fin du mandat \(L. 2314-33 à L. 2314-37\)](#)
- [Délit d'entrave \(L. 2317-1\)](#)
- [Ministère du Travail - formalités préalables](#)
- [Service-Public - élections du CSE](#)
- [Formulaires Cerfa et PV de carence](#)
- [Simulateur du calendrier électoral](#)

À citer avec prudence

Jurisprudence utile : Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-11.699 : l'absence fautive d'institutions représentatives peut ouvrir droit à réparation pour le salarié privé d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts.

11. Quel contrôle final faire avant J0 ?

- ✓ Le seuil et le périmètre sont documentés.
- ✓ La liste des syndicats est actualisée.
- ✓ Les modèles de PV et Cerfa sont à jour.
- ✓ La date du 1er tour respecte le bon régime.
- ✓ Les preuves de date certaine sont prévues.
- ✓ Un pilote et un suppléant suivent le calendrier.