

LEXIQUE PRATIQUE DU CSE

Comprendre les mots pour agir, voter et sécuriser les pratiques

MÉMO

4 PAGES

Version vérifiée au 21/06/2026

Objectif opérationnel. Identifier rapidement qui fait quoi, le bon mot à employer, le document à demander et le point juridique à vérifier avant d'agir.

Quel CSE pour quel effectif ?

| | |
|-------------------------------|--|
| Seuil de mise en place | Le CSE devient obligatoire lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs. |
| CSE de 11 à 49 | Il présente les réclamations, agit en santé-sécurité, mène des enquêtes AT/MP et exerce les droits d'alerte ouverts à ce seuil. |
| CSE d'au moins 50 | Ses attributions économiques, sociales et environnementales sont élargies : consultations, BDESE, budgets et personnalité civile, selon les règles de franchissement de seuil. |

Qui siège et qui remplace ?

| | |
|-----------------------------------|--|
| CSE | Institution représentative élue qui porte les intérêts collectifs des salariés et exerce les missions fixées par le Code du travail. |
| Représentants du personnel | Terme générique visant notamment les élus du CSE, représentants de proximité et, par extension, certains représentants syndicaux. |
| Titulaire | Élu qui participe normalement aux réunions et dispose d'une voix délibérative. |
| Suppléant | Élu appelé à remplacer un titulaire absent. Sauf accord plus favorable, il n'assiste pas systématiquement aux réunions. |

Qui représente un syndicat ?

| | |
|--|---|
| Délégué syndical (DS) | Désigné par un syndicat représentatif. Il porte les revendications et négocie les accords collectifs. |
| Représentant de section syndicale (RSS) | Désigné par un syndicat non représentatif pour faire vivre la section. Son pouvoir de négociation est limité, sauf cas prévus par la loi. |
| Représentant syndical au CSE | Représente le syndicat auprès du comité et y siège avec voix consultative. Les règles de désignation varient selon l'effectif. |

Quelles structures gravitent autour du CSE ?

| | |
|--|--|
| Représentant de proximité (RDP) | Créé par accord d'entreprise. L'accord fixe son nombre, ses missions, ses moyens et son mode de désignation. |
| CSSCT | Commission santé, sécurité et conditions de travail. Obligatoire à partir de 300 salariés et dans certains sites à risques ; possible ou imposée en dessous. Elle prépare les travaux mais ne remplace pas les consultations du CSE. |
| CSE interentreprises | Mis en place par accord lorsque plusieurs entreprises d'un même site rencontrent des problèmes communs à traiter collectivement. |
| Conseil d'entreprise | CSE auquel un accord confie aussi une compétence de négociation et, pour certains sujets, un pouvoir d'avis conforme. |

Quels acteurs externes solliciter ?

| | |
|------------------------------|---|
| Inspection du travail | Contrôle l'application du droit du travail, informe, conseille et peut engager les suites prévues par les textes. Employer l'expression juridique : agent de contrôle de l'inspection du travail. |
| Défenseur syndical | Personne inscrite sur une liste régionale pouvant assister ou représenter une partie devant le conseil de prud'hommes et en appel. |

CSE, DS, RSS : que ne faut-il pas confondre ?

| Acteur | Désignation | Rôle dominant |
|--------|----------------------------|----------------------------------|
| CSE | Élection | Réclamations, consultation, SSCT |
| DS | Syndicat représentatif | Négociation et revendication |
| RSS | Syndicat non représentatif | Animation de la section |

Quels mots maîtriser avant et pendant l'élection ?

Du protocole préélectoral au dépouillement : employer le bon terme évite les erreurs de procédure et les contestations.

Comment se prépare le scrutin ?

| | |
|--------------------------------|--|
| PAP | Protocole d'accord préélectoral négocié avec les syndicats intéressés. Il organise notamment les collèges, les sièges, les modalités du vote et le calendrier. |
| Syndicats intéressés | Organisations que l'employeur doit inviter selon les critères légaux à négocier le PAP et, le cas échéant, à présenter des listes. |
| Collège électoral | Groupe de salariés appelé à voter dans une catégorie déterminée : par exemple ouvriers/employés ou ingénieurs/cadres. |
| Liste électorale | Liste des salariés admis à voter. Elle doit permettre de vérifier l'électorat et être publiée selon le calendrier sécurisé. |
| Liste de candidatures | Candidats d'un même collège présentés au scrutin, au premier tour par les organisations habilitées. Vérifier proportion femmes-hommes et alternance. |
| Électorat / éligibilité | Électeur : remplit les conditions pour voter. Éligible : remplit en plus les conditions pour être candidat. |

Comment se répartissent les sièges ?

| | |
|---------------------------|---|
| Scrutin de liste | Le vote porte sur une liste. L'attribution se fait à la représentation proportionnelle, puis selon les règles de la plus forte moyenne. |
| Quotient électoral | Nombre de suffrages valablement exprimés dans le collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir. |
| Représentativité | Légitimité syndicale appréciée au regard de plusieurs critères, dont l'audience électorale mesurée au premier tour. |

Élection partielle ou complémentaire ?

Élection partielle : obligatoire lorsqu'un collègue n'est plus représenté ou lorsque le nombre de titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf dans les six mois précédant la fin des mandats.
Élection complémentaire : expression pratique à sécuriser ; elle ne remplace pas le mécanisme légal de l'article L. 2314-10.

Quel bulletin est valable ?

| Situation | Qualification | Effet pratique |
|---|----------------------|---|
| Liste intacte | Valable | Compte pour la liste et ses candidats. |
| Nom(s) rayé(s) | Valable avec ratures | Modifie, selon leur ampleur, les voix individuelles. |
| Tous les noms rayés / enveloppe vide | Blanc | Non compté parmi les suffrages valablement exprimés. |
| Mention injurieuse, signe distinctif, bulletin irrégulier | Nul | Écarté des suffrages valablement exprimés. |
| Noms ajoutés depuis une autre liste | Panachage interdit | Bulletin à traiter selon les règles de nullité applicables. |

Quels modes de vote peut-on prévoir ?

| | |
|--------------------------------|---|
| Vote par correspondance | À encadrer dans le PAP ou l'accord applicable : envoi, identification, secret, réception et dépouillement. |
| Vote électronique | Autorisé par accord ou, à défaut, décision de l'employeur. Le dispositif doit garantir secret, sincérité, accessibilité, intégrité et contrôle. |
| Vote par procuration | Non admis pour les élections professionnelles : l'électeur ne fait pas voter un tiers à sa place. |

Quels contrôles faire avant le dépouillement ?

- Sceller ou sécuriser l'urne et tracer les accès.
- Vérifier émargements, enveloppes et nombre de votants.
- Isoler les bulletins discutés avant décision du bureau.
- Calculer séparément quorum, suffrages valables et audience.
- Consigner résultats et incidents dans le procès-verbal.

Points de vigilance

Rature n'est pas panachage. Rayer un candidat d'une liste est possible ; ajouter un nom d'une autre liste ne l'est pas. Blanc et nul ne sont pas des suffrages valables. Ils doivent néanmoins être tracés dans les opérations de dépouillement.
[Consulter la recommandation CNIL 2026 sur le vote électronique.](#)

Comment le CSE travaille, vote et trace ses décisions ?

Distinguer décision, avis, moyen de fonctionnement et obligation documentaire permet de sécuriser chaque réunion.

Comment distinguer décision, avis et vote ?

| | |
|--------------------------|--|
| Délibération | Terme générique pour une décision ou une prise de position du CSE, normalement adoptée après discussion et vote. |
| Résolution | Décision formalisée du comité. Le Code du travail emploie ce terme pour certaines décisions adoptées à la majorité des membres présents. |
| Avis | Position rendue après information-consultation. Sauf texte contraire, l'employeur recueille l'avis mais conserve le pouvoir de décision. |
| Avis conforme | Accord du CSE indispensable : sans approbation, l'employeur ne peut appliquer la mesure concernée. |
| Voix délibérative | Droit de participer au vote. |
| Voix consultative | Droit de participer aux échanges, sans voter. |

Quels moyens pour exercer le mandat ?

| | |
|--------------------------|---|
| Crédit d'heures | Temps de délégation rémunéré comme temps de travail. Son volume dépend du mandat, de l'effectif et des règles de mutualisation ou de report. |
| Bon de délégation | Outil d'information sur l'utilisation prévisible des heures et déplacements. Il ne doit pas devenir une autorisation préalable ni entraver le mandat. |
| Visioconférence | À organiser par accord. À défaut, l'employeur peut en principe décider jusqu'à trois réunions par année civile, sauf règle plus favorable. |

Quels documents structurent le fonctionnement ?

| | |
|-----------------------------------|--|
| Règlement intérieur du CSE | Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il fixe les modalités de fonctionnement du comité et ses rapports avec les salariés. |
| BDESE | Base de données économiques, sociales et environnementales mise à disposition du CSE d'au moins 50 salariés ; elle alimente les informations et consultations. |
| Traçabilité | Ordre du jour, PV, résolutions, registre des questions-réponses et pièces utiles : conserver une chaîne documentaire cohérente. |

Quels budgets et prestations distinguer ?

| | |
|------------------------------------|--|
| Budget AEP / fonctionnement | Appellation pratique du budget destiné aux attributions économiques et professionnelles du CSE d'au moins 50 salariés. Taux légal : 0,20 % de la masse salariale brute jusqu'à 1 999 salariés, 0,22 % à partir de 2 000. |
| Budget ASC | Budget séparé consacré aux activités sociales et culturelles. La contribution employeur résulte d'un accord ou, à défaut, de la règle légale de référence. |
| ASC | Activités sociales et culturelles gérées au bénéfice prioritaire des salariés, de leur famille, des anciens salariés et des stagiaires selon les règles applicables. |

Quels droits d'alerte reconnaître ?

| | |
|--|--|
| Atteinte aux droits des personnes | Le CSE peut saisir immédiatement l'employeur en cas d'atteinte non justifiée aux droits, à la santé ou aux libertés individuelles. |
| Danger grave et imminent | Un élu alerte l'employeur, inscrit l'avis au registre spécial et participe à l'enquête immédiate. |
| Alerte économique / sociale | Certaines alertes sont réservées au CSE d'au moins 50 salariés. Toujours vérifier le seuil et le motif avant d'engager la procédure. |

Qu'est-ce que le délit d'entrave ?

| | |
|----------------|---|
| Entrave | Atteinte à la mise en place du CSE, à sa libre désignation ou à son fonctionnement régulier. Elle peut résulter d'un refus, d'un retard, d'une obstruction ou d'un dispositif de contrôle abusif. |
|----------------|---|

Comment protéger les données ?

RGPD : déterminer la finalité, limiter les données, restreindre les accès, sécuriser les fichiers et fixer une durée de conservation. Les dossiers santé, harcèlement, discipline et aides sociales exigent une vigilance renforcée. [Voir les principes essentiels de la CNIL.](#)

Quels repères selon l'effectif ?

| Situation | Document / moyen clé |
|---------------------|--|
| 11 à 49 salariés | Registre questions-réponses, alertes, heures, local. |
| 50 salariés et plus | RI du CSE, BDESE, PV, budgets, consultations. |
| Tout CSE | Confidentialité, traçabilité des votes, pièces utiles. |

Quel cadre juridique faut-il reconnaître ?

Accord, usage, structure d'entreprise ou notion de prévention : chaque qualification entraîne une règle et une méthode de vérification.

| Quels textes collectifs s'appliquent ? | |
|--|---|
| Accord collectif | Texte négocié selon les règles du Code du travail à un niveau donné : interprofessionnel, branche, groupe, entreprise ou établissement. |
| Convention collective | Accord couvrant l'ensemble des conditions d'emploi, de travail, de formation et des garanties sociales dans son champ. |
| Accord catégoriel | Accord applicable à une ou plusieurs catégories professionnelles déterminées. |
| Accord atypique | Acte conclu hors des règles habituelles de la négociation collective. Sa portée doit être analysée au cas par cas ; il peut relever de l'engagement unilatéral. |
| Usage | Avantage ou pratique qui devient obligatoire lorsqu'il présente les caractères de généralité, constance et fixité. Sa dénonciation exige une procédure sécurisée. |

| Comment l'organisation collective est-elle qualifiée ? | |
|--|--|
| Syndicat catégoriel | Organisation ayant vocation à représenter une ou plusieurs catégories de salariés. |
| Section syndicale | Collectif constitué dans l'entreprise par des adhérents d'un même syndicat remplissant les conditions légales. |
| Salarié mandaté | Salarié expressément mandaté par une organisation syndicale pour négocier dans les cas où la loi l'autorise. |
| Établissement distinct | Périmètre de mise en place d'un CSE d'établissement, déterminé prioritairement par accord et, à défaut, selon les critères légaux d'autonomie. |
| UES | Unité économique et sociale reconnue entre entreprises juridiquement distinctes mais étroitement liées ; elle constitue un périmètre de représentation du personnel. |

| Quels mots HSE et juridiques retenir ? | |
|--|--|
| Prévention des risques professionnels | Ensemble des mesures destinées à éviter les risques, évaluer ceux qui subsistent, adapter le travail et améliorer durablement les conditions de travail. |
| Travailleur au sens SSCT | Salarié, intérimaire, stagiaire et toute personne placée, à quelque titre que ce soit, sous l'autorité de l'employeur. |
| Tribunal judiciaire | Juridiction compétente pour plusieurs litiges liés aux élections et à la représentation du personnel. Vérifier précisément compétence et délai de recours. |

| Réflexes à retenir |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier l'effectif et le périmètre : entreprise, établissement, UES ou site. 2. Qualifier l'acteur : élu, syndicaliste, négociateur, commission ou expert externe. 3. Nommer l'acte : demande, avis, résolution, alerte ou accord. 4. Demander le document source et dater chaque étape. 5. Vérifier le texte en vigueur avant de citer un article. |

| Points de vigilance |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Un terme identique peut produire des effets différents avant et après 50 salariés. - Un accord collectif peut aménager les modalités légales, sans supprimer les garanties d'ordre public. - Les appellations internes (« budget AEP », « élection complémentaire », « charte ») ne remplacent pas la qualification juridique. - Les données nominatives et sensibles ne se diffusent pas sans finalité ni sécurité. |

| Références / réglementation / recommandations |
|---|
| <p>Code du travail - Légifrance Comité social et économique - Service-Public.fr Élections du CSE - Entreprendre.Service-Public.fr CSSCT : repères opérationnels - INRS Vote électronique - recommandation CNIL 2026</p> |

| Portée du guide |
|---|
| <p>Synthèse pédagogique réalisée à partir du lexique transmis et vérifiée au 21 juin 2026. Elle ne remplace ni l'analyse d'un accord, d'une convention collective ou d'une situation particulière, ni un conseil juridique individualisé.</p> |