



L'OBLIGATION D'ORGANISER DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

► A partir de quand une entreprise doit-elle organiser des élections professionnelles ?

Un comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans les entreprises dès lors que le seuil de 11 salariés a été franchi. Sa mise en place n'est obligatoire que **si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs**.

En cas de passage en deçà de 11 salariés pendant un ou plusieurs mois, le calcul de la durée de 12 mois consécutifs repart à zéro.

Textes de référence :
Articles [L. 2311-2](#) et [L. 2314-4](#) du code du travail

► Comment calculer l'effectif de l'entreprise pour l'appréciation du seuil de 11 salariés ?

Les modalités de calcul de l'effectif pour la mise en œuvre de la législation sur la représentation du personnel ne sont pas les mêmes que celles édictées pour l'application des règles de sécurité sociale (« effectif Urssaf »). Il s'agit d'un effectif « pro rata temporis » (*ex : si vous utilisez le logiciel de paie Xotis, vous pouvez le calculer automatiquement via l'onglet Edition > Annuelle > Effectifs*).

Les effectifs de l'entreprise sont calculés de la façon suivante :

- Les **salariés titulaires d'un CDI à temps plein** sont pris **intégralement** en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- Les **salariés titulaires d'un CDD** (y compris **CDD d'usage**) sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise **à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents**, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (dans ce cas, ils ne comptent pas dans l'effectif) ;
- Les **salariés mis à la disposition de l'entreprise** par une entreprise extérieure (salariés d'un sous-traitant, d'un prestataire de service) qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les **salariés temporaires** (intérim), sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise **dans les mêmes conditions que les salariés titulaires d'un CDD** (point précédent) ;
- Les salariés à **temps partiel en CDI ou en CDD** (y compris **CDD d'usage**) sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Texte de référence :
Article [L. 1111-2](#) du code du travail

► Quel est le cadre à retenir pour calculer les effectifs et le périmètre de l'instance de représentation du personnel ?

► **Entreprise à établissement unique** : c'est le cas le plus fréquent, il n'y a pas de complexité, il faut mettre en place le CSE au niveau de l'entreprise.

► **Entreprise à plusieurs établissements** : c'est le cas par exemple si vous avez un numéro SIREN pour l'entreprise et plusieurs numéros SIRET (un par établissement qui compose l'entreprise).

La situation diffère selon que l'on se trouve ou non en présence d'un **établissement distinct**, caractérisée par « une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétences dont dispose son responsable ».

- *Soit il s'agit d'établissements distincts* : si l'entreprise regroupe au moins 50 salariés, il faut mettre en place un CSE au niveau de chaque établissement distinct ainsi qu'un CSE central d'entreprise. Si l'effectif de l'entreprise n'atteint pas 50 salariés, un seul CSE doit être mis en place au niveau de l'entreprise.
- *Soit il ne s'agit pas d'établissements distincts* : il faut calculer les effectifs et mettre en place le CSE au niveau de l'entreprise.

► **Pluralité d'entreprises constituant une unité économique et sociale** : en présence de plusieurs sociétés juridiquement distinctes mais présentant des liens si étroits en matière économique et sociale qu'une unité économique et sociale est reconnue, il faut calculer les effectifs et mettre en place le CSE au niveau de l'unité économique et sociale (*plus d'infos : voir la fiche « l'unité économique et sociale » dans votre espace adhérent*).

► **Groupe d'entreprises** : en présence d'un groupe formé par une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante, il faut mettre en place un comité de groupe en plus des comités d'entreprises et des éventuels comités d'établissement.

Textes de référence :
Articles [L. 2313-1](#), [L. 2313-8](#), [L. 2333-1](#) du code du travail

► Que risque l'employeur qui ne met pas en place de CSE alors que l'entreprise en remplit les conditions ?

Le fait de se soustraire volontairement à cette obligation relève du délit d'entrave à la constitution des instances représentatives du personnel, passible de sanctions pénales (1 an d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende).

Texte de référence :
Article [L. 2317-1](#) du code du travail