# Collèges, éligibilité, électorat

**Collèges électoraux**

*Nombre et composition*

Les élections professionnelles ont lieu séparément, par collège électoral, sauf lorsque l’entreprise compte moins de 25 salarié.e.s. Dans ce cas, les salarié.e.s n’élisent qu’un.e seul.e élu.e au CSE et le collège électoral est unique[[1]](#footnote-1).

Dans les autres cas, le Code du travail prévoit **deux collèges** :

* Le collège des **ouvrier.e.s et employé.e.s**,
* Le collège des ingénieur.e.s, chef.fe.s de service, technicien.ne.s, agents de maîtrises et assimilé.e.s **(ICTAM)**

Et un **troisième** est mis en place dans certains **cas spécifiques** :

* Celui des ingénieur.e.s, chef.fe.s de service et cadre administratifs, commerciaux ou techniques assimilé.e.s sur le plan de la classification.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Collèges électoraux en fonction de la situation de l’entreprise** | | |
| **Effectif global des salariés** | **Nombre d’ingénieurs et cadres** | **Nombre et composition des collèges électoraux** |
| 11 à 24 salarié.e.s | Quel que soit le nombre | **Collège unique** |
| Moins de 501 salarié.e.s | 1 à 24 | * **1er collège** : ouvriers et employés * **2ème collège** : reste du personnel |
| 501 salarié.e.s et plus | 1 à 24 | * **1er collège** : ouvriers et employés * **2ème collège** : reste du personnel, avec réserve d’au moins un siège de titulaire aux ingénieurs, chefs de service et cadre administratifs, commerciaux ou techniques assimilés |
| Quel que soit l’effectif | 25 et plus | * **1er collège** : ouvriers et employés * **2ème collège** : techniciens, agents de maîtrise et assimilés * - **3ème collège** : ingénieurs, chefs de service et cadre administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification. |

*Modification par accord*

**Le nombre et la composition** (c’est-à-dire les catégories professionnelles et non la répartition nominative des salarié.e.s) des collèges peuvent être **modifiés par accord** (en général le PAP ou, parfois, une convention collective nationale) mais celui-ci doit alors être signé à l’**unanimité** des **organisations syndicales représentatives.** Les organisations non-représentatives (pourtant invitées à la négociation du PAP, cf fiche Le PAP qu’est-ce que c’est ?) ne sont pas prises en compte pour la signature de cet accord.

NB : L’accord, même unanime, ne peut pas modifier certains aspects. Par exemple, lorsqu’il y a plus de 25 ingénieurs et cadres, l’accord ne peut pas créer un collège unique ; ou encore, dans le cas où un siège du 2nd collège est réservé aux ingénieurs et chefs de service, l’accord ne peut supprimer ce siège.

**La répartition des sièges et du personnel dans les collèges** doit également faire l’objet d’un accord mais cette fois n’est nécessaire que **la double majorité** et non l’unanimité des organisations syndicales (cf fiche Le PAP qu’est-ce que c’est ?). Il doit également mentionner la proportion de femmes et d’hommes composant chaque collège[[2]](#footnote-2).

**À défaut d’accord sur la répartition :**

* Soit au moins une organisation syndicale s’est présentée à la négociation mais l’accord ne peut être conclu auquel cas l’employeur doit saisir l’administration (la DREETS) qui procèdera à la répartition,
* Soit aucune organisation syndicale représentative n’a participé à la négociation auquel cas la répartition peut être opérée par le seul employeur.

**Électorat et éligibilité**

*Condition de l’électorat*

Pour être électeur aux élections du CSE, le Code du travail ne prévoit que trois conditions[[3]](#footnote-3) :

* avoir seize ans révolus,
* travailler dans l’entreprise depuis plus de trois mois,
* et ne pas avoir fait l’objet d’une condamnation privant de ses droits civiques.

La condition d’ancienneté dans l’entreprise peut être réduite par accord et ces conditions doivent être remplies au jour du premier tour du scrutin, sans que cette date d’appréciation ne puisse être modifiée par accord.

La situation des salarié.e.s représentant l’employeur a récemment évolué suite à une décision du Conseil constitutionnel. Désormais, « tous les salariés de l’entreprise » remplissant les 3 critères peuvent être électeurs au CSE, peu important qu’ils.elles représentent l’employeur à ce même CSE, comme ce peut être le cas des DRH.

Enfin, c’est à l’employeur de constituer la liste électorale (liste des élécteur.ice.s) qui doit être rendue publique (souvent affichée dans l’entreprise dans un espace dédié) et comprendre les mentions de noms, prénoms, date de naissance, emploi et date d’embauche.

*Condition de l’éligibilité*

Pour se présenter aux élections du CSE, le.la salarié.e doit[[4]](#footnote-4) :

* Remplir les conditions pour être électeur,
* Sauf pour l’âge minimum porté à 18 ans,
* Travailler dans l’entreprise depuis au moins un an.

Cette dernière condition est également modifiable par accord.

Attention, ne peuvent se présenter aux élections les salariés membres de la famille de l’employeur (conjoint, partenaire de PACS, concubin, enfant, frère, soeur, parent, etc..).

De même, comme pour l’électorat, la question des cadres représentants l’employeur soulève un problème particulier. Le Code prévoit désormais que ne peuvent être candidats les *« salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise »* ou ceux qui le représentent au CSE. Cette catégorie est donc particulièrement restreinte et tous les autres cadres susceptibles de représenter l’employeur vis-à-vis des salariés (mais qui ne disposent pas d’une délégation écrite ou qui ne le représentent pas au CSE) sont susceptibles de se porter valablement candidat.

*Conditions relatives aux mandats successifs*

Les ordonnances de 2017 ont introduit une **limitation du nombre de mandats successifs** pouvant être effectués par un élu au CSE dans les entreprises de plus de 50 salarié·es, que le mandat concerne un CSE d’établissement ou le CSE central. Dès lors, dans les entreprises de plus de 50 salarié·es, n’est plus éligible celui·celle qui a effectué **trois mandats successifs.**

Le Code du travail prévoit toutefois la possibilité d’y **déroger par accord collectif** dans les entreprises ou établissements comprenant 50 à 300 salarié·es[[5]](#footnote-5). Il faut alors inscrire cette dérogation dans le **protocole d’accord préélectoral** cf fiche Le PAP qu’est-ce que c’est ?).

L’ordonnance parle de mandats successifs. Cela signifie qu’un·e salarié·e peut effectuer trois mandats puis ne pas se présenter à l’élection suivante, voire exercer un autre mandat qui ne nécessite pas qu’il.elle soit élu.e au CSE, puis refaire un ou plusieurs mandats CSE par la suite.

**Rôle de la négo :**

Le PAP peut autoriser des dérogations aux conditions d’ancienneté d’éligibilité ou pour être électeur. Par exemple on peut favoriser la participation des salarié.es dans un contexte de forte précarité (nombreux cdd …) en abaissant l’ancienneté requise.

La CGT s’oppose à ce que la loi décide du nombre de mandat électif qu’un·e salarié·e peut faire. Les négociateur·trices devront donc être pugnaces sur ce point et essayer d’obtenir qu’il soit prévu dans le PAP que le nombre de mandats successifs soit illimité dans les entreprises ou établissements dont l’effectif est compris entre 50 et 300 salarié·es.

1. Article. L. 2314-11 du Code du travail [↑](#footnote-ref-1)
2. Article L. 2314-13 du Code du travail [↑](#footnote-ref-2)
3. Article L.2314-18 du Code du travail [↑](#footnote-ref-3)
4. Article L.2314-19 du Code du travail [↑](#footnote-ref-4)
5. Article L. 2314-33, al. 1er à 5 du Code du travail [↑](#footnote-ref-5)