

LE CALCUL DE L'EFFECTIF POUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

Contexte

Bien définir l'effectif de l'entreprise c'est important bien sûr pour la mise en place du CSE mais aussi pour le nombre de représentants à y élire et pour cerner les prérogatives et attributions de ce CSE.



Quel est l'effectif à atteindre pour pouvoir mettre en place le CSE ?

Pour mettre en place un CSE, l'effectif doit être de **11 salariés au minimum**.

Les différents **seuils de 11, 50 et 300 salariés** demeurent applicables pour définir les prérogatives dont disposeront les élus (*expertises, rythme des réunions, ...*).

Pour mettre en place le CSE, depuis combien de temps l'effectif nécessaire doit-il être atteint ?

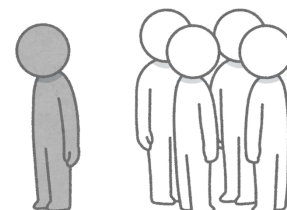
Pour mettre en place le CSE dans une entreprise, **l'effectif d'au moins 11 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs** [1]. Cela signifie que si l'effectif redescend sous ce seuil pour un mois donné, alors le délai des 12 mois repart à zéro !

Une entreprise qui vient d'être créée et dont l'effectif est, dès le départ, supérieur à 11 salariés n'aura l'obligation de mettre en place le CSE qu'**au bout de 12 mois** (*sauf si l'employeur en décide autrement*).

En cas de renouvellement du CSE, à quelle date l'effectif est-il arrêté ?

Lors du renouvellement du CSE, l'effectif sert à définir le nombre de représentants du personnel qui seront à élire. Dans ce cas, il faut retenir l'effectif présent à la date du 1^{er} tour des élections [2].

Quels sont les salariés pris en compte pour calculer l'effectif ?



Entrent dans le calcul de l'effectif [3] :

- ✓ Les salariés en **CDI à temps complet** : pris intégralement en compte.
- ✓ Les **travailleurs à domicile** : pris intégralement en compte.
- ✓ Les salariés en **CDD à temps complet** : pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent.
- ✓ Les **travailleurs temporaires (intérim)** : pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent.
- ✓ Les **travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure**, présents dans l'entreprise utilisatrice et qui y travaillent depuis au moins un an : pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent.
- ✓ Les salariés en **contrat de travail intermittent** : pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.
- ✓ Les **salariés à temps partiel**, quel que soit le type de contrat de travail : au prorata de leur temps de présence (*durée prévue au contrat ÷ durée légale ou conventionnelle*).



Les salariés de l'entreprise dont le contrat de travail est suspendu (*maladie, maternité, formation, congé parental...*) sont pris en compte dans l'effectif. Même chose pour les salariés cadres détenant une délégation de pouvoir écrite de l'employeur. Les salariés en préavis (*démission, licenciement*) ou en dispense d'activité (*préretraite ou PSE*) sont aussi pris en compte.

Quels sont les salariés exclus de l'effectif ?

Sont exclus du calcul de l'effectif [4] :

-  Les salariés en CDD, interim, mis à disposition lorsqu'ils remplacent un salarié absent.
-  Les salariés en contrat d'apprentissage.
-  Les salariés en contrat de professionnalisation.
-  Les stagiaires.
-  Les travailleurs mis à disposition depuis moins d'un an ou qui ne travaillent pas dans les locaux de l'entreprise utilisatrice.

Quelles conséquences si l'effectif évolue en cours de mandat ?

Si l'effectif redescend sous le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE n'est pas renouvelé à l'expiration des mandats [5].

Si l'effectif descend sous le seuil de 50 salariés pendant les 12 mois précédant la date d'expiration des mandats, les prérogatives du CSE renouvelé seront limitées à celles prévues pour les CSE de 11 à 49 salariés [6].

Quel recours en cas de litige sur l'effectif ?



C'est le tribunal judiciaire qui est compétent en cas de litige sur l'effectif. L'employeur qui a la responsabilité d'établir la liste électorale devra rapporter les éléments permettant d'établir sa régularité.

Références et textes

- [1] C. trav. Art. L2311-2
- [2] Cass. Soc. 23/03/2011 n°10-60.175
- [3] C. Trav. Art. L1111-2
- [4] C.Trav. Art. L1111-3
- [5] C. Trav. L2313-10
- [6] C. Trav. L2312-13



RETROUVEZ TOUTES LES
NOTES JURIDIQUES ICI