

Déterminer les salariés éligibles (listes de candidats).

Les salariés éligibles sont les salariés qui remplissent les conditions nécessaires pour [pouvoir se présenter comme candidats](#) à l'élection du CSE.

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié soit éligible ?

Pour pouvoir se présenter aux élections du CSE en tant que candidat, le salarié doit satisfaire [les conditions d'éligibilité](#) suivantes¹ à la date envisagée du premier tour de scrutin :

- Etre électeur
- **Avoir au moins 18 ans**
- Avoir **une ancienneté d' 1 an au moins** dans l'entreprise²

N'est pas éligibles :

- Les salariés mis à disposition ;
- Les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique.
- Les salariés ayant un lien de parenté avec la Direction : conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs **et alliés au même degré de l'employeur. Cette liste est limitative.**

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises doivent choisir l'entreprise dans laquelle ils font acte de candidature.

→ Sont considérés comme **alliés au même degré de l'employeur** :

- les conjoints des ascendants (beau-père, belle-mère, en cas de remariage) ;
- les conjoints des descendants (gendre, bru) ;
- les conjoints des frères et sœurs (beau-frère, belle-soeur) ;
- les ascendants du conjoint (beau-père, belle-mère)
- les frères et sœurs du conjoint (beau-frère, belle-sœur).

¹ Article L. 2314-19 du Code du travail

² Sauf convention collective de branche prévoyant des règles différentes. Par exemple, dans les entreprises intérimaires, sont éligibles les **salariés intérimaires** ayant une ancienneté de 6 mois en cumulant les missions au cours des 18 derniers mois

Il est nécessaire d'indiquer tous les salariés ayant un lien de parenté avec l'employeur dans la **colonne "inéligibilité forcée"** du tableau Excel d'import d'effectif.

- Si l'employeur et un salarié sont mariés avec les deux sœurs, ils sont beaux-frères. Il est **inéligible**. En revanche, un salarié marié à une sœur de l'épouse de l'employeur est **éligible** car il est allié de celle-ci et non de l'employeur.
- C'est uniquement la famille de l'employeur (représentant légal) qui est concernée et jamais celle de ses représentants, même s'ils sont appelés à présider des réunions du CSE.
- Les éligibles ont la lettre "o" sur la colonne "éligibilité" de la liste électorale, qui vous sera transmise.

Même quand ils satisfont ces conditions générales, certains salariés sont exclus de l'éligibilité dans certains cas particuliers :

- Les salariés intérimaires et les salariés mis à disposition sont uniquement éligibles au sein de l'entreprise d'origine. Ils ne peuvent pas être candidats aux élections du CSE de l'entreprise utilisatrice.
- Les salariés à temps partiel qui travaillent simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans une seule des entreprises qui les emploie. Ils doivent donc choisir dans quelle entreprise ils décident de se porter candidats.

Quelles sont les modalités nécessaires pour présenter sa candidature ?

Le PAP (ou la note de l'employeur) définit les **modalités de dépôt des candidatures**, c'est-à-dire le nom du destinataire des candidatures et le moyen de communication (courrier, mail, etc.). Il est courant de prévoir que les candidatures sont présentées par mail à la Direction.

Lorsqu'il y a plusieurs sièges titulaires à pourvoir au sein d'un collège, les candidats peuvent se présenter :

- soit seul.e (si liste sans étiquette syndicale)
- Soit sous forme de liste comprenant plusieurs noms.

- Une liste peut comporter un nombre inférieur de candidats au nombre de sièges à pourvoir, mais ne peut jamais comporter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Pour être valable, le mail de dépôt de candidature doit préciser :

- Le **nom du collège** (sauf s'il s'agit d'un collège unique)
→ Un salarié ne peut être candidat que dans le **collège électoral auquel il appartient**.
- S'il se présente en tant que **titulaire ou suppléant**
→ Le **scrutin est distinct** pour les membres titulaires et les membres suppléants.
→ Le même candidat peut **figurer sur la liste des titulaires et des suppléants**. Il n'est pas possible d'exercer en même temps les fonctions de titulaire et de suppléant : en cas de double élection, le **mandat de titulaire prévaut**.
- Le nom du syndicat s'il se présente sur une **liste syndicale**.

Quelles candidatures peuvent être présentées à chacun des tours des élections ?

Le 1er tour des élections est **réservé aux organisations syndicales représentatives**.³ Les organisations syndicales concernées sont les mêmes que celles qui ont été **invitées préalablement à la négociation du PAP**. Ainsi, **seul le salarié candidat sur une liste syndicale peut se présenter au 1er tour de scrutin**.

Au 2nd tour des élections, **les candidatures sont libres** : **tout salarié de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité peut se présenter**.

Quelles sont les règles de représentation équilibrée femme / homme à respecter par les candidats ?

• Pour les candidatures libres (second tour)

La règle légale de représentation équilibrée F/H **ne s'applique pas** pour les listes non syndicales.

³ Article L.2314-29 du Code du travail

• Pour les candidatures libres (second tour)

L'exigence de représentation équilibrée F/H s'applique pour chaque collège électoral. Les listes syndicales qui comportent plusieurs candidats **doivent présenter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.**

La liste syndicale présentée doit être composée **de manière alternée** d'1 candidat homme puis 1 candidat femme, etc. (ou inversement), à proportion du nombre de salariés électeurs de chaque sexe dans le collège, **jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.**

Exemple: *Il y a 70% de femmes et 30% d'hommes parmi les électeurs de l'entreprise et 10 sièges à pourvoir au sein du collège ouvriers / employés. Une liste syndicale de candidats (titulaires) comprend 10 noms. La liste doit comporter **7 femmes et 3 hommes.***

Les listes seront présentées de cette manière : femme 1, homme 1, femme 2, homme 2, femme 3, homme 3, etc.

Lorsque l'application de ces dispositions **n'aboutit pas à un nombre entier de candidats** à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- **Arrondi à l'entier supérieur** en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- **Arrondi à l'entier inférieur** en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de **nombre impair de sièges à pourvoir** et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur la liste électorale, **la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.**

Si l'application de ces dispositions conduit à **exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe**, il est prévu que la liste de candidats peut comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Mais ce candidat ne pourra être en première position sur la liste.

Exemple : *Une liste de candidats aux fonctions de titulaires, au sein du collège des ouvriers et employés, compte 3 sièges à pourvoir. Il y a 5% de femmes et 95% d'hommes.*

*Si on applique la règle de l'arrondi, cela conduirait à présenter 3 hommes et aucune femme. Par dérogation, le syndicat aura **le choix entre présenter 3 hommes ou 2 hommes et 1 femme**, à condition qu'elle ne soit pas placée en tête de liste.*

Que doit faire l'employeur après réception des candidatures ?

L'employeur accuse bonne réception de la candidature, par [retour de mail](#). A la fin du délai de dépôt de candidature, l'employeur [intègre sur la plateforme de vote électronique](#) les candidatures, grâce à ses identifiants d'administrateur.

L'employeur ne peut **pas refuser une candidature** ou une liste de candidats qu'il considère invalide (ex : non-respect de la règle de parité ou non-respect de l'ancienneté nécessaire).

En cas de candidature invalide, il informe le salarié candidat qu'il existe un **risque de contestation des élections**. Il peut saisir le juge avant l'élection pour demander une régularisation de la liste de candidats invalide.

En revanche, l'employeur peut refuser une candidature ou une liste de candidats transmise tardivement, après le délai fixé pour chacun des deux tours.