

FICHE OUTIL



CSE -50 SALARIES
Comité Social & Economique

DÉFINITION LÉGALE

Le Comité Social et Économique (CSE) est obligatoire dans toute entreprise :

- d'au moins 11 salariés
- pendant 12 mois consécutifs

Article L2311-2 du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE dispose de compétences limitées, essentiellement centrées sur la représentation et la réclamation.

Il n'a pas les attributions économiques élargies prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus.

CONDITION DE MISE EN PLACE

L'obligation de mise en place du CSE naît dès que l'effectif de 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Le seuil de 50 salariés n'est pas atteint, donc :

- Pas de budget de fonctionnement obligatoire
- Pas d'attributions économiques stratégiques
- Pas de BDESE obligatoire

COMPOSITION DU CSE POUR LES - DE 50

Le CSE comprends

- L'employeur (président du CSE)
- Une délégation du personnel élue

Le nombre de titulaires et suppléants dépend de l'effectif.

Exemple :

- 11 à 24 salariés → 1 titulaire
- 25 à 49 salariés → 2 titulaires

Article R2314-1.

DURÉE DU MANDAT

La durée du mandat est fixée à 4 ans par principe.

Article L2314-33.

- Un accord collectif peut prévoir une durée comprise entre 2 et 4 ans.
- Le nombre de mandats successifs peut être limité à 3 (sauf exceptions).
- Les élus bénéficient du statut de salarié protégé.



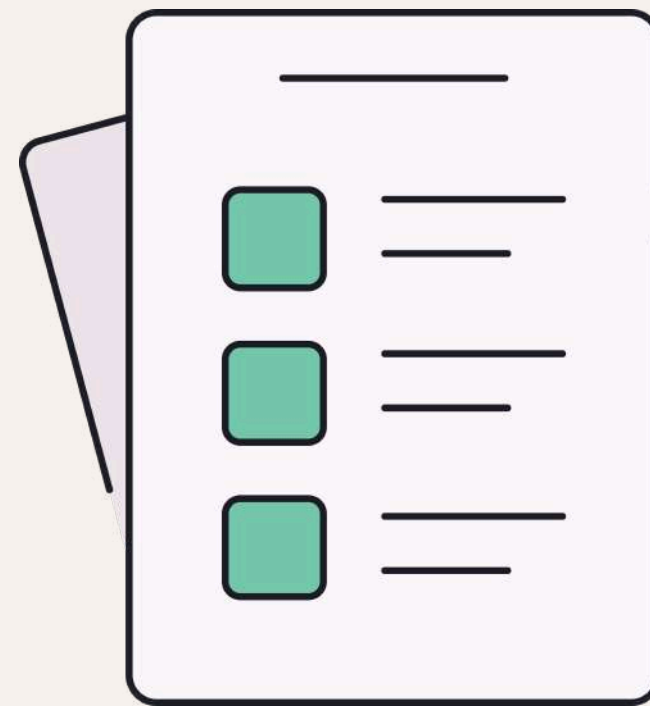
MISSIONS DU CSE DANS LES STRUCTURES -50

Le CSE a principalement un rôle de représentation et de réclamation.
Article L2312-5.

Il présente à l'employeur :

- Les réclamations individuelles
- Les réclamations collectives
- Les questions relatives à l'application du droit du travail

Il peut saisir l'inspection du travail en cas de manquement.



SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Même en dessous de 50 salariés, le CSE exerce des missions en matière de santé et sécurité.

Il peut :

- Réaliser des inspections
- Mener des enquêtes après accident du travail
- Être consulté sur les conditions de travail

Il contribue à la prévention des risques professionnels.



RÉUNIONS

Le CSE doit se réunir :

- Au moins une fois par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article L2315-21.

Les questions des élus doivent être transmises par écrit à l'employeur.

L'employeur répond par écrit dans un délai de 6 jours.

Les réponses sont consignées dans un registre spécial.

HEURES DE DÉLÉGATION

Les membres titulaires disposent d'heures de délégation.
Exemples :

- 11 à 24 salariés → 10 heures par mois
- 25 à 49 salariés → 10 heures par mois

Article R2314-1.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif.

ABSENCE DE BUDGET OBLIGATOIRE

Contrairement aux entreprises de 50 salariés et plus :

- Pas de budget de fonctionnement obligatoire
- Pas de budget ASC obligatoire

Toutefois, un usage ou un accord peut prévoir des avantages.



ABSENCE D'ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES

Le CSE dans les structures -50 :

- N'est pas consulté sur les orientations stratégiques
- N'est pas consulté sur la situation économique
- N'a pas accès à une BDESE

Il n'a pas de rôle de contrôle économique.



ORGANISATION DES ÉLECTIONS

La procédure électorale est identique :

- Information du personnel
- Invitation des syndicats
- Négociation du PAP
- 1er tour réservé aux syndicats
- 2e tour ouvert à tous

Le quorum est requis au premier tour.

RISQUES JURIDIQUES

L'absence de mise en place du CSE expose l'employeur à :

- **Délit d'entrave** : consiste à empêcher ou gêner volontairement le fonctionnement des instances représentatives du personnel ou l'exercice du droit syndical, notamment au sein du CSE.
- **Amende pénale : 7500€ & 1 an d'emprisonnement**
- **Dommages et intérêts**

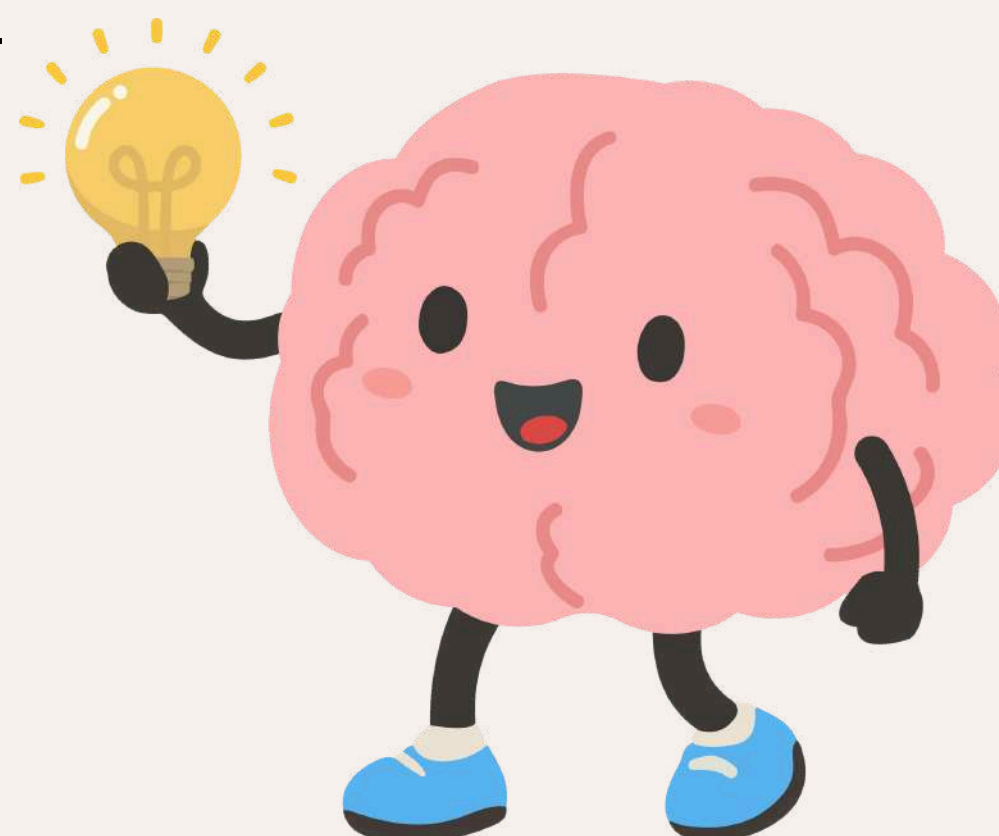
Même en dessous de 50 salariés, l'obligation est stricte dès 11 salariés.

ENJEUX POUR UNE STRUCTURE -50

Le CSE constitue :

- Un outil de dialogue social de proximité
- Un espace de régulation des tensions
- Un levier de prévention des conflits

Dans les petites structures, il est souvent plus opérationnel et direct.

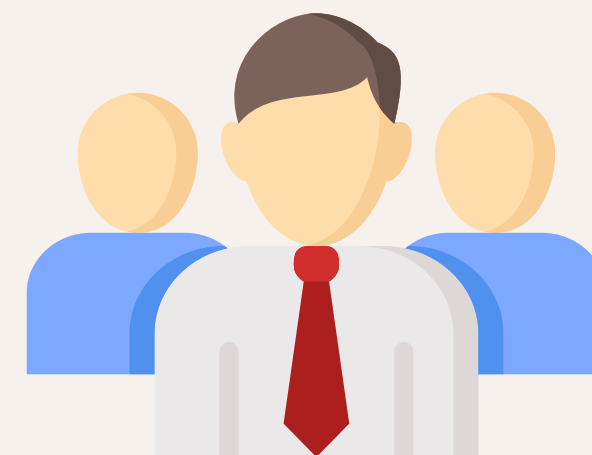


CALCUL DE L'EFFECTIF

L'effectif est calculé conformément à l'article L1111-2 du Code du travail.

Sont pris en compte :

- CDI à temps plein : comptés pour 1
- CDI à temps partiel : au prorata du temps de travail
- CDD : au prorata du temps de présence sur les 12 derniers mois
- Salariés mis à disposition présents depuis au moins 12 mois
- Apprentis et contrats de professionnalisation (inclus)



Ne sont pas comptés :

- les salariés remplaçant un salarié absent
- certains contrats spécifiques selon leur nature

Le franchissement du seuil doit être maintenu pendant 12 mois consécutifs pour rendre le CSE obligatoire.

ÉLECTORAT ET ÉLIGIBILITÉ

Conditions pour voter (Article L2314-18)

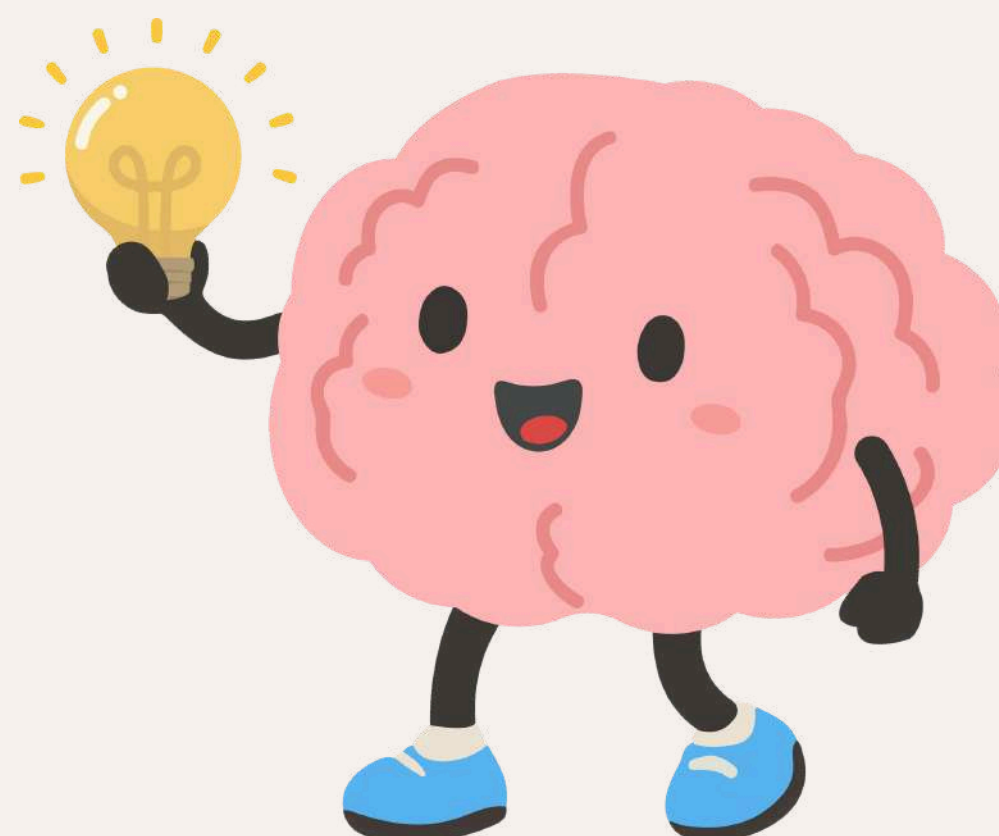
Peuvent voter :

- les salariés âgés d'au moins 16 ans,
 - ayant au moins 3 mois d'ancienneté,
- jouissant de leurs droits civiques.

Conditions pour être candidat (Article L2314-19)

Peuvent être candidats :

- salariés âgés d'au moins 18 ans,
- ayant au moins 1 an d'ancienneté,
- ne pas être conjoint, partenaire, ascendant ou descendant de l'employeur.





LES ELECTIONS DU CSE

POURQUOI ORGANISER ES ÉLECTIONS DU CSE

Dans toute entreprise d'au moins 11 salariés, l'employeur doit organiser les élections professionnelles afin de mettre en place le Comité Social et Économique (CSE).

C'est une obligation légale.

[Article L2311-2 du Code du travail.](#)

QUI EST CONCERNÉ ?

Toutes les entreprises qui atteignent au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, quel que soit le statut des contrats (CDI, CDD, temps partiel...).

Étape 1 : Information des salariés

L'employeur doit informer tous les salariés de l'organisation prochaine des élections.

Mode de communication :

- Affichage dans les locaux (note interne, intranet etc.)
- Courriel interne
- Annonce dans un document interne si nécessaire

Étape 2 : Invitation des syndicats

L'employeur invite les organisations syndicales représentatives à participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP), même si aucune section syndicale n'existe dans l'entreprise.

La convocation est formelle, par courrier prévu avec accusé ou preuve de réception.

Étape 3 : Négociation du PAP

Le PAP fixe :

- Le nombre de sièges (titulaires et suppléants)
- La répartition des personnels dans les collèges électoraux
- Le calendrier des opérations
- Les modalités du vote
- La proportion hommes/femmes
- La composition du bureau de vote

Même dans les structures -50, le PAP doit être négocié.

Dans les petites structures, s'il n'y a pas de syndicat, certaines modalités peuvent être fixées unilatéralement par l'employeur après information.

Étape 4 : Affichage du calendrier et des modalités

Le PAP finalisé est affiché en interne, avec le calendrier :

- Date limite de dépôt des candidatures
- Date du premier tour
- (Éventuellement date du second tour)

Étape 5 — Dépôt des candidatures

Les salariés volontaires constituent des listes de candidats.

Attention :

- Chaque liste doit être complète (titulaires + suppléants)
- Respect des règles de représentativité homme/femme si applicable

Étape 6 — Premier tour

Dans les entreprises –50 salariés :

- Si des listes syndicales sont déposées → on organise le premier tour
- Si aucune liste n’est déposée → second tour direct

Les salariés votent par bulletin secret.

Étape 7 — Second tour

Le second tour est organisé si :

- Aucun candidat n’a obtenu de siège
- Absence de liste au premier tour
- Si le quorum n’a pas été atteint

Au second tour, les listes peuvent être “libres” (sans étiquette syndicale).



Le quorum / Résultat

Le quorum est requis au premier tour.

C’est atteint si :

Le nombre de votants est égal ou supérieur à la moitié des électeurs inscrits.

Si le quorum n’est pas atteint → seconde tour.
Au second tour, le quorum n’est plus requis.



Résultat

À l’issue :

- Les candidats sont déclarés élus selon le nombre de voix
- Les élus titulaires deviennent représentants du personnel
- Les suppléants prennent le relais en cas d’absence

FORMALITÉS APRÈS LES ÉLECTIONS

Après proclamation des résultats :

- Procès-verbal des élections rédigé
- Affichage des résultats
- Transmission à l’inspection du travail
- Archivage des documents électoraux

Ces formalités sécurisent la procédure et la rendent opposable.

SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT

Si l’employeur ne respecte pas la procédure :

- Délit d’entrave
- Annulation des élections par le juge
- Dommages et intérêts possibles

Le respect de chaque étape est donc essentiel, même en dessous de 50 salariés.



LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP).

Le PAP est un accord négocié entre l’employeur et les organisations syndicales invitées à participer aux élections professionnelles.

 Article L2314-5 du Code du travail

Il encadre juridiquement l’organisation des élections du CSE.

CARACTÈRE OBLIGATOIRE

La négociation du PAP est obligatoire.

Même si :

- un seul salarié est candidat
- aucun syndicat ne se présente

L’employeur doit prouver qu’il a invité les syndicats.

Sinon → délit d’entrave.

VALIDITÉ DU PAP

Le PAP obéit à une règle de double majorité :

✓ Majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation

✓ Dont les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections

 Article L2314-6

⚠ Si pas d’accord → l’employeur peut fixer unilatéralement certaines modalités.

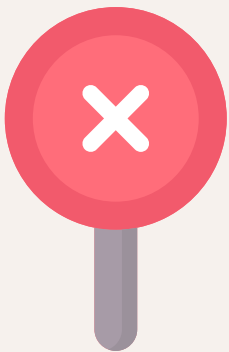
SI PAS D’ACCORD ?

Deux cas :

◆ Absence de signature mais syndicats présents
L’employeur peut fixer unilatéralement certaines modalités.

◆ Refus de négocier

L’employeur doit saisir la DREETS.



QUE FIXE LE PAP ?

Le PAP détermine :

- Le nombre de sièges à pourvoir
 - Selon l’effectif légal
- La répartition du personnel dans les collèges électoraux
 - 1er collège : ouvriers/employés
 - 2e collège : agents de maîtrise/techniciens
 - 3e collège : cadres (si ≥25)
- La répartition des sièges entre les collèges
 - Proportionnelle aux effectifs.
- Les modalités pratiques du vote
 - Vote à l’urne
 - Vote électronique
 - Vote par correspondance
- Le calendrier électoral
 - Date 1er tour
 - Date 2e tour
 - Délais de dépôt des candidatures
- La proportion femmes / hommes
 - Obligation de respecter la représentation équilibrée.
- Modalités d’affichage et de communication

CONTENTIEUX DU PAP

Le PAP peut être contesté devant Le tribunal judiciaire

Délai : 15 jours après signature.

Les litiges peuvent porter sur :

- Répartition des collèges
- Nombre de sièges
- Modalités du vote

DURÉE DE VALIDITÉ DU PAP

Le PAP est valable uniquement pour le cycle électoral concerné. Il ne vaut pas pour les élections suivantes.



IMPACT STRATÉGIQUE DU PAP

Le PAP influence :

- La représentativité syndicale
- Le nombre d'élus
- Le rapport de force social
- La validité future des accords collectifs

Un mauvais PAP peut déséquilibrer toute la gouvernance sociale.

RISQUES EN CAS D'ERREUR

Un PAP mal négocié peut entraîner :

- Annulation des élections
- Délit d'entrave
- Blocage des négociations collectives
- Perte de représentativité





NOUVEAUTÉ 2026

FIN DE LA CONDITION D'ANCIENNETÉ POUR ACCÉDER AUX AVANTAGES (ASC)

Jusqu'en 2025, certains CSE même en dessous de 50 salariés pouvaient imposer une ancienneté minimale (ex. 3 ou 6 mois) pour bénéficier de la billetterie ou des chèques cadeaux.

A partir du 1er janvier 2026 les anciennetés n'existent plus?

Tous les salariés doivent avoir **accès à tous les avantages sociaux et culturels** du CSE sans condition d'ancienneté.

POURQUOI C'EST IMPORTANT POUR LES -50 ?

- Evolution juridique forte même pour les petits CSE.
- Mettre à jour le règlement interne du CSE.
- Eviter les risques de discrimination

PLAFONDS URSSAF DES AVANTAGES REVALORISÉS

Même pour les structures de moins de 50 salariés, les plafonds d'exonération URSSAF des avantages du CSE sont modifiés en 2026 car ils suivent le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Cela concerne, par exemple :

- Cheques cadeaux/billetterie
- Aides aux services à la personne (CESU)
- Titres-restaurant
- Participation employeur aux repas

Attention à ces nouveaux plafonds pour rester dans les règles d'exonération, même si le CSE n'a pas de budget obligatoire.

Exemple : si un bon d'achat de 200 € est donné, il peut être exonéré si c'est dans le nouveau plafond.

Ces revalorisations s'appliquent à TOUTES les entreprises (aussi aux -50).



RENFORCEMENT DU RÔLE DU CSE, MÊME EN DESSOUS DE 50 SALARIÉS

Ce n'est pas une nouvelle obligation légale stricte, mais un encouragement plus fort à consulter le CSE sur :

- Conditions de travail
- Santé et sécurité
- Organisation interne

Même si les consultations économiques formelles (comme en +50) ne sont pas obligatoires, le dialogue social est de plus en plus valorisé dans la pratique.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT RENFORCÉE

En 2026, la lutte contre les discriminations se renforce.

Toutes les règles internes du CSE (y compris en dessous de 50) doivent respecter strictement l'égalité de traitement entre salariés.

Cela touche :

- accès aux ASC
- organisation des activités
- avantages divers



