

# Le calcul des effectifs pour la mise en place du CSE


La mise en place d'un comité social et économique (CSE) dépend de l'atteinte par l'entreprise d'un **seuil d'effectif**.


La mise en place du CSE devient obligatoire lorsque l'effectif de l'entreprise atteint au moins **11 salariés pendant 12 mois consécutifs**.




C. trav., art. L. 2311-2

Lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 11 et moins de 50 salariés, le comité exerce des attributions réduites.


Lorsque l'effectif de l'entreprise est d'au moins **50 salariés pendant 12 mois consécutifs**, le CSE exerce l'ensemble des prérogatives prévues pour cette tranche d'effectif, un an après sa mise en place.  C. trav., art. L. 2312-2, al. 2

Dès que les conditions d'effectif sont remplies, l'employeur doit engager les élections des membres du CSE. En cas d'inaction de l'employeur, un salarié ou une organisation syndicale peut l'exiger formellement ; l'employeur doit alors organiser les élections dans le mois suivant la demande, faute de quoi il s'expose au délit d'entrave.  C. trav., art. L. 2314-8


Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.  C. trav. art. R2314-1



Pour déterminer si le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, l'effectif de l'entreprise est calculé selon les règles prévues à l'article L1111-2 du Code du travail.


## Salariés pris en compte

Sont pris en compte dans le calcul de l'effectif, **tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, intermittent, à durée déterminée et indéterminée**.  C. trav. art. L1111-2

Sont donc inclus :



- ✓ les salariés en période d'essai,  Cass. soc. 07.04.1976 n°75-60.174
- ✓ les salariés en formation,
- ✓ les travailleurs à domicile,
- ✓ les travailleurs handicapés,

- ✓ les salariés en préavis, même non effectué,  *Cass. soc. 13.03.1985 n° 84-60.731*
- ✓ les salariés dont le contrat est suspendu (congé parental d'éducation, congé sabbatique, maladie etc.),
- ✓ les titulaires d'un contrat initiative-emploi ou d'accompagnement dans l'emploi.  *C. trav. art. L2301-1*

Les **salariés mis à disposition** doivent aussi être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents dans les locaux au jour du décompte et y travaillent depuis au moins un an.  *C. trav. art. L1111-2, 2°*


## Salariés non pris en compte

Par exception, ne sont pas pris en compte :

- ✗ les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat temporaire lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,  *C. trav. art. L1111-2, 2°*
- ✗ les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation,  *C. trav. art. L1111-3*
- ✗ les stagiaires et les mandataires sociaux, qui n'ont pas la qualité de salariés.

## Calcul

Les règles de calcul de l'effectif dépendent notamment de la nature du contrat du salarié et de sa durée du travail.


Si le calcul aboutit à un nombre décimal, aucune disposition ne prévoit de l'arrondir au nombre entier supérieur.  *Cass. soc. 17.06.2009 n° 08-60.594*

## Salariés à temps plein

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont **pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise**, à hauteur d'une unité.





### A noter

Les cadres en forfait jours sont comptabilisés comme des salariés à temps plein, y compris si le nombre de jours annuel du forfait est inférieur au plafond légal ou conventionnel.  *Circ. DRT 7 du 06.12.2000*

## Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur durée de travail.

 *C. trav. art. L1111-2, 3°*

Ainsi, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, ils 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.  *C. trav. art. L1111-2, 3°*




### Exemple


Trois salariés titulaires d'un CDI, dans une entreprise, et travaillant 15 heures par semaine, comptent pour 1,29 (15 heures  $\times$  3/35).



### Attention

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir que le salarié à temps partiel est intégralement pris en compte pour le calcul de l'effectif. Il doit alors être décompté pour une unité.  *Cass. soc. 20.07.1983 n°82-60.377*

## Salariés non permanents

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise **à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents**.  *C. trav. art. L1111-2 2°*

Pour les salariés non permanents, il y a donc lieu de se référer à l'effectif moyen sur les 12 mois précédant le mois pour lequel l'effectif est calculé. Il faut en conséquence **tenir compte des salariés ne faisant plus partie du personnel de l'entreprise à la date du calcul**.



*Circ. DRT 92-14 du 29.08.1992 n° 55*



*Cass. soc. 06.11.1991 n°90-60.458*




### Attention

Dans l'hypothèse d'un salarié en contrat à durée déterminée et à temps partiel, il convient de proratiser sa présence sur les 12 mois précédents et au regard de sa durée du travail.



### Remarque

Il appartient à l'employeur de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat, et s'agissant des salariés mis à disposition par des entreprises extérieures, il ne peut se contenter des seules informations communiquées par l'entreprise prestataire sans les vérifier ni demander, si besoin, des précisions complémentaires.  *Cass. soc., 18 juin 2025, n° 24-60.200*

# Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)

Logiciel Agrume  
CSE



agrume