

# Liaisons sociales Les Thématiques

## LES ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

*Renouvellement du CSE : organiser le scrutin étape par étape*

## LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

**98** | AVRIL  
2022

**Liaisons sociales  
Les Thématiques**

7, rue Emmy Noether  
93400 Saint-Ouen  
Tél. : 01 85 58 30 00  
[liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

**Président, directeur de la publication**  
Hubert Chemla

**Directrice générale du pôle  
Droit et Réglementation**  
Isabelle Bussel

**Directrice des éditions**  
Sylvie Duras

**Directrice adjointe des rédactions  
Presse droit social**  
Rachel Brunet

**RÉDACTION**

**Rédactrice en chef**  
Sandra Limou (3819)

**Rédactrice**  
Farah Nassiri Amini (3469)

**Secrétaires de rédaction**  
Catherine Ducroux (3147)

Marie-Laure Gros (3147)

**ABONNEMENTS**

**Service Clients** [contact@wkf.fr](mailto:contact@wkf.fr)  
**Librairie en ligne** [www.wkf.fr](http://www.wkf.fr)  
**Service lecteurs** 01 85 58 37 20

**N° Cristal 09 69 39 58 58**  
APPEL NON SURTAXÉ

**FABRICATION**

**Directeur de production**  
Richard Gault

**Responsable de production**  
Christine Buonomano

**Imprimé par**

Duplirprint Mayenne (53)  
Origine du papier : Portugal

Taux de fibres recyclé : 0 %

Eutrophisation : Ptot 0.080 Kg/tonne



**Crédit photos** Getty Images

**Routage**

Duplirprint Mayenne (53)

**ÉDITEUR**

**Wolters Kluwer France**

SAS au capital de 14 500 000 €

Siège social : Immeuble Euroatrium

7 rue Emmy Noether 93400 Saint-Ouen

SIRET : 480 081 306 00148

**Associé unique**

Holding Wolters Kluwer France

**Prix de l'abonnement aux Thématiques**

**626,89 € TTC/an**

(10 numéros/an + archives on-line  
des deux dernières années)

Prix de vente au numéro : **62,68 € TTC**

Commission paritaire : **1224 T 91609**

ISSN : **2428-9884**

ISBN : **978-2-37148-221-0**

Dépôt légal : à parution



# Les élections des représentants du personnel

Le comité social et économique (CSE), institué par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, devait être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés au plus tard le 31 décembre 2019. Compte tenu du cycle électoral de droit commun de quatre ans, les premiers renouvellements des CSE vont intervenir en 2022 et 2023. Les élections professionnelles constituent un moment fort de la vie de l'entreprise. Elles

## Compte tenu du cycle électoral de droit commun de quatre ans, les premiers renouvellements des comités sociaux et économiques vont intervenir en 2022 et

permettent non seulement de désigner les représentants du personnel, mais également de déterminer les syndicats représentatifs. Ce numéro de *Liaisons sociales – Les Thématiques* est conçu comme un guide pratique des élections destiné à accompagner aussi bien l'employeur que les représentants du personnel.

## Obligation d'organiser les élections

L'obligation de mettre en place un CSE concerne tous les employeurs de droit privé, ainsi que les établissements publics

à caractère industriel et commercial et ceux à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Le seuil de 11 salariés doit être atteint depuis douze mois consécutifs. Le calcul des effectifs obéit à des règles particulières, définies par le Code du travail. L'élection a lieu au niveau de l'entreprise, de l'établissement distinct, ou de l'unité économique et sociale.

## Préparation et déroulement du vote

L'employeur doit prendre l'initiative de l'organisation des élections professionnelles. À défaut, un salarié ou une organisation syndicale peut lui demander de déclencher le processus. L'établissement des listes électorales lui incombe.

Le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que la répartition des sièges entre les différents collèges sont définis par l'employeur et les organisations syndicales, dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Pour chaque collège, les listes comportant plusieurs candidats doivent respecter des conditions de représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Au premier tour, tout syndicat invité à négocier le protocole d'accord préélectoral peut présenter des candidats et les candidatures sont libres au second tour. Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

### **Contestation des élections**

Toute personne ayant un intérêt à agir peut contester des élections (employeur, électeur, candidat ou organisation syndicale ayant vocation à y participer). Ce contentieux relève du tribunal judiciaire (anciennement tribunal d'instance). Il statue en premier et dernier ressort dans les dix jours de sa saisine. Sa décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

Les délais de saisine varient selon que la contestation concerne l'électorat ou la régularité de l'élection.

Certaines irrégularités dans l'organisation et le déroulement du scrutin constituent une cause d'annulation des élections.

### **Point spécial : Le protocole d'accord préélectoral**

Avant chaque élection, l'employeur est tenu d'inviter à négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP) les syndicats :

- reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, ceux ayant constitué une section syndicale ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

Clé de voûte du déroulement du scrutin, le PAP est destiné notamment à répartir le personnel dans les collèges électoraux, ainsi que les sièges entre les différentes catégories de salariés, et à définir les modalités d'organisation des élections. Il permet éventuellement de modifier le nombre d'élus au CSE par rapport à celui prévu par le Code du travail, à la hausse comme à la baisse. Dans cette dernière hypothèse, l'enveloppe globale d'heures de délégation prévue par décret doit être respectée.

Le PAP est soumis à des règles de validité spécifiques.

# Les Thématiques • Sommaire

Avril 2022

## Les élections des représentants du personnel

Pascal Lagoutte, Avocat associé, Capstan Avocats

Rémy Favre, Avocat, Capstan Avocats

		Ce numéro Thématique annule et remplace la précédente édition de juin 2018
<b>1</b>	<b>Obligation d'organiser des élections</b>	<b>7</b>
	<b>ENTREPRISES CONCERNÉES</b>	<b>8</b>
	Champ d'application professionnel	8
	Champ d'application territorial	8
	<b>EFFECTIFS</b>	<b>9</b>
	Seuil de 11 ou 50 salariés	9
	Modalités de calcul des effectifs	10
	Nombre de représentants du personnel à élire	13
<b>2</b>	<b>Préparation des élections</b>	<b>15</b>
	<b>DÉCLENCHEMENT DU PROCESSUS ÉLECTORAL</b>	<b>16</b>
	<b>Événements déclencheurs</b>	<b>16</b>
	Mise en place du CSE ou renouvellement	16
	Élections partielles	16
	<b>Initiative des élections</b>	<b>17</b>
	Initiative de l'employeur	17
	Demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale	17
	<b>Information des salariés et des organisations syndicales</b>	<b>18</b>
	Obligation de l'employeur	18
	Information du personnel	18
	Invitation des syndicats à négocier et à choisir leurs candidats	18
	Informations remises aux organisations syndicales	20
	<b>Carence de candidature</b>	<b>20</b>
	Procès-verbal de carence	20
	Forme et contenu du procès-verbal	20
	Conséquences en cas d'absence de procès-verbal	21
	<b>RÉPARTITION DU PERSONNEL</b>	<b>22</b>
	<b>DANS LES COLLÈGES</b>	<b>22</b>
	<b>Nombre et composition des collèges</b>	<b>22</b>
	Deux collèges	22
	Exceptions	22
	Modification du nombre de collèges	22
	<b>Répartition du personnel</b>	<b>23</b>
	Modalités de répartition du personnel	23
	Critères de répartition du personnel	25
	Date de la répartition	25
	<b>RÉPARTITION DES SIÈGES DANS LES COLLÈGES</b>	<b>25</b>
	<b>ÉLECTORAT</b>	<b>28</b>
	<b>Salarié de l'entreprise</b>	<b>28</b>
	<b>Âge et capacité électorale</b>	<b>32</b>
	16 ans révolus	32
	Droits civiques	32
	<b>Ancienneté</b>	<b>32</b>
	<b>Établissement des listes électorales</b>	<b>34</b>
	<b>ÉLIGIBILITÉ</b>	<b>35</b>
	<b>Être électeur</b>	<b>35</b>
	Être inscrit sur la liste électorale	35
	Faire partie des effectifs à la date du scrutin	36
	<b>Âge et capacité électorale</b>	<b>36</b>
	<b>Ancienneté</b>	<b>36</b>
	<b>Absence de lien de parenté avec l'employeur</b>	<b>37</b>
	<b>Établissement des listes de candidats</b>	<b>38</b>
	Trois règles à respecter	38
	Premier tour : monopole syndical	38
	Second tour : candidatures libres	39
	<b>Composition des listes</b>	<b>39</b>
	<b>Dépôt et publicité des listes</b>	<b>43</b>
<b>3</b>	<b>Organisation et modalités du vote</b>	<b>45</b>
	<b>DATE, HEURES ET LIEU DU VOTE</b>	<b>46</b>
	<b>PROPAGANDE ÉLECTORALE</b>	<b>48</b>
	Absence de disposition légale	48
	Qui peut utiliser la propagande ?	48
	Quelles informations diffuser ?	48
	À quelle période ?	48
	Neutralité de l'employeur	49
	Délit d'entrave à la libre désignation des représentants du personnel	50
	Égalité de traitement entre syndicats	50

## Les élections des représentants du personnel

### HORS TEXTES

Élections professionnelles et représentativité syndicale  
Page 12

À quel niveau organiser les élections ?  
Page 13

Exemple général : élections des titulaires au CSE avec un siège réservé  
Page 78

<b>MOYENS MATÉRIELS DU VOTE</b>	<b>51</b>
Vote à bulletin secret sous enveloppe	51
Vote par correspondance	53
Vote électronique	56
<b>CONTRÔLE DU VOTE</b>	<b>61</b>
Personnes pouvant assister aux élections	61
Bureau de vote	61
Mise en place d'un dispositif de contrôle	62

## 4 Déroulement du vote 63

<b>DEUX TOURS DE SCRUTIN</b>	<b>64</b>
Premier tour de scrutin	65
Second tour de scrutin	66
<b>RÉSULTATS DES ÉLECTIONS</b>	<b>68</b>
Dépouillement des votes	68
Attribution des sièges entre les listes	69
Methodologie	69
Attribution des sièges entre les listes au quotient électoral	70
Attribution des sièges restant entre les listes à la plus forte moyenne	71
Attribution des sièges en cas de liste incomplète	72
<b>Désignation des élus</b>	<b>73</b>
Methodologie	73
Cas général	73

Sièges réservés	74
Une double candidature en tant que membre titulaire et suppléant	75
<b>Proclamation des résultats</b>	<b>75</b>
Procès-verbal	75
Proclamation par le bureau de vote	77
Affichage de la liste des membres	77

## 5 Contestation des élections 79

<b>OBJET DU CONTENTIEUX</b>	<b>80</b>
<b>COMPÉTENCE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE</b>	<b>82</b>
<b>SAISINE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE</b>	<b>84</b>
Qui peut agir ?	84
Délais pour agir	85
Comment agir ?	87
<b>CONVOCATION DES PARTIES</b>	<b>87</b>
Destinataires de la convocation	87
Irrégularités de la convocation	88
<b>AUDIENCE ET JUGEMENT</b>	<b>88</b>
Délai de jugement	88
Jugement	88
Notification et exécution	88
<b>POURVOI EN CASSATION</b>	<b>89</b>
Jugement en premier et dernier ressort	89
Décision	89

## LE POINT SPÉCIAL

# Le protocole d'accord préélectoral

<b>NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL</b>	<b>92</b>
Obligation de négocier	92
Objet et nature du protocole	92
Absence d'accord avec les syndicats	92
<b>Parties et signataires de l'accord</b>	<b>93</b>
L'employeur ou son représentant	93
Les organisations syndicales	93
<b>Niveau de négociation</b>	<b>94</b>
Entreprise, établissement ou UES	94
Entreprise comportant plusieurs établissements distincts	94
<b>CONTENU DU PROTOCOLE</b>	<b>94</b>
Contenu obligatoire du protocole d'accord préélectoral	94
Clauses facultatives du protocole	95

Clauses illicites	95
<b>CONCLUSION DU PROTOCOLE</b>	<b>96</b>
Formalisme	96
Signature de l'accord	96
Accords « satellites » au protocole préélectoral	97
Impact d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur	98
Publicité du protocole	98
Durée de validité du protocole	98
<b>PORTÉE DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL</b>	<b>99</b>
Possibilité de contester le protocole	99
Portée du protocole à l'égard des signataires	99
Portée du protocole à l'égard des syndicats non signataires	100
<i>Modèle de protocole d'accord préélectoral</i>	101



# 1

## Obligation d'organiser des élections

Entreprises concernées

Effectifs

**L'obligation d'organiser les élections des membres du comité social et économique (CSE) concerne les employeurs du secteur privé ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial, et ceux à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé. Sont visés toutes les entreprises et établissements situés en France, dès lors qu'ils comptent au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs. Le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE est fixé par le Code du travail, compte tenu du nombre de salariés présents dans l'entreprise ou l'établissement retenu comme cadre de l'élection. Ce nombre peut toutefois être modifié par le protocole d'accord préélectoral, à la hausse comme à la baisse. Dans ce dernier cas, l'enveloppe globale d'heures de délégation au sein de chaque collègue devra être préservée.**

## ENTREPRISES CONCERNÉES

### Champ d'application professionnel

#### 1 SECTEUR PRIVÉ ET PUBLIC

La législation relative au comité social et économique s'applique à tous les employeurs de droit privé (*C. trav.*, art. L. 2311-1).

Ces dispositions s'appliquent également aux établissements publics (*C. trav.*, art. L. 2311-1) :

- à caractère industriel et commercial ;
  - à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.
- Pour tenir compte à la fois du caractère particulier de certains de ces établissements et des instances de représentation du personnel éventuellement existantes, le droit commun peut faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'État, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements (voir notamment *D. n° 85-527*, 15 mai 1985, *JO 16 mai* : pour l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer).

#### À NOTER

Une commune qui exploite en régie un golf, service public industriel et commercial dont le personnel relève du droit privé, est tenue en sa qualité d'employeur, de respecter les obligations relatives à l'élection d'un membre du comité social et économique (*Cass. soc.*, 19 sept. 2007, n° 06-60.203 P : concernant un délégué du personnel)

#### 2 CAS PARTICULIER DES GROUPEMENTS D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE

Selon l'Administration, un groupement d'intérêt économique (GIE) ne saurait être assujéti à la législation sur les représentants du personnel que s'il emploie des salariés recrutés par

lui en dehors des entreprises qui le composent (*Rép. min. n° 38959*, *JO Ass. nat.*, 14 janv. 1978, p. 150).

De son côté, la Cour de cassation estime que, même s'il est entièrement composé de salariés mis à sa disposition par les seules entreprises membres du groupement, un GIE peut avoir ses propres représentants du personnel (*Cass. crim.*, 29 avr. 1986, n° 84-94.476 P ; *Cass. crim.*, 13 déc. 1988, n° 87-82.060 ; *Cass. crim.*, 14 mai 1991, n° 90-83.131).

### Champ d'application territorial

#### 3 ENTREPRISE SITUÉE EN FRANCE

L'obligation de constituer un comité social et économique s'applique à toutes les entreprises situées en France (métropole et départements d'outre-mer), quelle que soit leur nationalité.

La Cour de cassation précise que « les lois relatives à la représentation des salariés et à la défense de leurs droits et intérêts sont des lois de police s'imposant à toutes les entreprises et organismes assimilés qui exercent leur activité en France et qui sont dès lors tenus de mettre en place les institutions qu'elles prévoient à tous les niveaux des secteurs de production situés sur le territoire national ». Ces institutions remplissent l'ensemble des attributions définies par la loi, à la seule exception de celles qui seraient incompatibles avec la présence à l'étranger du siège social (*Cass. soc.*, 3 mars 1988, n° 86-60.507 P). Cette application territoriale exclut les établissements et filiales d'entreprises françaises situés à l'étranger.

#### 4 ENTREPRISE ÉTRANGÈRE AYANT DES SALARIÉS EN FRANCE

Les entreprises étrangères ayant la qualité d'employeur en France sont soumises à la législation française sur le comité social et économique.

En effet, la circonstance qu'une entreprise employant en France au moins 50 salariés a son siège à l'étranger ne saurait la faire échapper à l'application de la législation sur le CSE (CE, 29 juin 1973, n° 77.982, arrêt « Compagnie des wagons-lits » ; Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-60.507 P).

La Cour de cassation a adapté la notion d'établissement dans le cas des sociétés étrangères employant des salariés en France sans structure permanente pour l'encadrement. Ainsi, il existe un établissement dès lors qu'une société disposant d'une organisation économique implantée sur le territoire français exerce les responsabilités de l'employeur sur une collectivité de travail formée sur ledit territoire par plus de 10 salariés en présence d'un directeur et ayant des intérêts communs (Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 02-60.119 P).

De même, l'antenne d'une société étrangère composée de salariés employés en France constitue nécessairement un établissement, peu importe la manière dont la société étrangère entend diriger cet établissement (Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 99-60.355 P).

## 5 ENTREPRISE FRANÇAISE AYANT DES SALARIÉS À L'ÉTRANGER

Les salariés employés à l'étranger et liés par un contrat de travail à une entreprise située en France, ou recrutés en France, bénéficient de la législation française sur les institutions représentatives du personnel.

Pour la détermination des sièges, ils doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise (Rép. min. n° 11047, JO Sénat, 2 févr. 1984, p. 134).

Ainsi, doivent être pris en compte dans l'effectif de leur établissement d'origine :

– les salariés détachés par une banque dans des filiales ou succursales étrangères, déterminant elle-même les conditions d'emploi, se réservant le droit de mettre fin aux contrats avant ou après la durée convenue et disposant d'un pouvoir disciplinaire lui permettant de mettre fin à une collaboration sans préavis en cas de faute grave d'un salarié. En effet, le lien de subordination demeure pendant les contrats de détachement (Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 90-60.526 P) ;

– les salariés travaillant dans un établissement situé en Arabie saoudite, recrutés en France (Cass. soc., 4 mai 1994, n° 91-60.008 P).

## EFFECTIFS

### Seuil de 11 ou 50 salariés

#### 6 ORGANISATION DES ÉLECTIONS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 11 SALARIÉS

Seules sont concernées par l'obligation de mettre en place un comité social et économique (CSE) les entreprises employant au moins 11 salariés (C. trav., art. L. 2311-2).

La distinction selon que l'entreprise présente un effectif d'au moins 50 salariés ou non présente un intérêt pour ce qui concerne les modalités de fonctionnement et les attributions du CSE. Celles-ci sont différentes dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-5 et s.) de celles des entreprises d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-8 et s.).

➔ Voir *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « Le comité social et économique II ».

#### À NOTER

Précédemment, dans les entreprises dont l'effectif était inférieur aux seuils légaux de 11 et 50 salariés, des délégués du personnel et des comités d'entreprise pouvaient être institués par convention ou accord collectif de travail (C. trav., art. L. 2312-4 ancien et art. L. 2322-3 ancien). Les dispositions en vigueur ne prévoient désormais plus cette faculté pour le comité social et économique. Est-ce à dire qu'il est impossible de créer un CSE dans les entreprises de moins de 11 salariés, ou de prévoir pour un CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés des attributions en principe réservées au CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus ? Ou bien est-ce possible car plus favorable pour les salariés ? Les textes ne le précisent pas.

#### 7 PÉRIODE DE CALCUL

La mise en place du comité social et économique (CSE) n'est obligatoire que si l'effectif requis a été « atteint pendant douze mois consécutifs » (C. trav., art. L. 2311-2). Il en est de même pour l'atteinte du seuil de 50 salariés à compter duquel le comité se voit confier de nouvelles attributions. Celui-ci doit avoir été atteint pendant douze mois consécutifs. Lorsque l'entreprise n'était pas précédemment dotée d'un CSE, si l'effectif atteint au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs, le CSE exerce l'ensemble des attributions visées aux articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail (attributions générales, consultations et informations récurrentes et ponctuelles) à l'expiration d'un

délai d'un an à compter de sa mise en place (*C. trav., art. L. 2312-2*).

Le ministère du Travail a précisé que ce calcul est réalisé « mois par mois » (*Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, mis à jour janv. 2020, question n° 20*). Si, pour un mois donné, l'effectif de l'entreprise passe en deçà du seuil de 11 salariés, le décompte de douze mois consécutifs repart à zéro.

### ATTENTION

Pour déterminer le seuil d'effectif d'un établissement constitué à la suite d'une modification juridique de l'employeur, les salariés compris dans l'effectif de l'établissement sont pris en compte avec l'ancienneté acquise chez leur ancien employeur par l'effet de l'article L. 1224-1 du Code du travail (*Cass. soc., 6 juin 2000, n° 98-60.529 P ; Cass. soc., 6 déc. 2006, n° 06-60.023 ; Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-27.098 : concernant les délégués syndicaux*).

## 8 VARIATION D'EFFECTIF EN COURS DE MANDATS

### ◆ À la hausse

#### ► Élections complémentaires

L'augmentation de l'effectif durant le mandat des représentants du personnel n'a aucune incidence immédiate sur la composition de l'instance. La situation ne sera appréciée que lors du renouvellement de l'instance.

Toutefois, la Cour de cassation a reconnu que l'organisation d'élections complémentaires est possible si elle a été prévue par un accord collectif signé à l'unanimité des syndicats présents dans l'entreprise (*Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.206 P*).

#### ► Modification des attributions

Il en va différemment pour ce qui concerne les attributions du comité social et économique. Lorsque l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs, le comité exerce alors l'ensemble des attributions récurrentes d'information et de consultation visées aux articles L. 2312-17 et suivants du Code du travail à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs (*C. trav., art. L. 2312-2*). Il est précisé que dans l'hypothèse où, à l'expiration de ce délai de douze mois, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement. Les attributions ponctuelles d'information et de consultation doivent, elles, être exercées sans délai.

### ◆ À la baisse

Une baisse d'effectif n'emporte de conséquences qu'au terme du mandat des membres du comité et non en cours de mandat (*voir ci-après*).

## 9 CONSÉQUENCES D'UNE RÉDUCTION D'EFFECTIF AU TERME DES MANDATS

### ◆ Réduction en deçà de 11 salariés : suppression du CSE

À l'expiration du mandat, le comité social et économique n'est pas renouvelé (et donc supprimé) si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins douze mois consécutifs (*C. trav., art. L. 2313-10*). La suppression intervient de plein droit.

### ◆ Réduction en deçà de 50 salariés : attributions réduites

Si les effectifs sont réduits et passent en deçà de 50 salariés pendant les douze mois précédant le renouvellement du comité social et économique, ce dernier n'exercera plus que les obligations lui revenant dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés (*C. trav., art. L. 2312-3*).

## Modalités de calcul des effectifs

## 10 APPLICATION DES RÈGLES DU CODE DU TRAVAIL

L'article L. 2311-2 du Code du travail renvoie aux modalités de calcul des effectifs prévues par les articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du même code. Il convient donc de se référer à ces dispositions pour calculer l'effectif déterminant l'obligation de mettre en place le comité social et économique ainsi que le nombre de représentants à élire ou à désigner.

Par conséquent, les modalités de calcul issues de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (dite « loi Pacte ») codifiées aux articles L. 130-1 et R. 130-1 du Code de la sécurité sociale ne trouvent pas à s'appliquer.

## 11 SALARIÉS PRIS EN COMPTE INTÉGRALEMENT

Sont intégralement pris en compte dans l'effectif de l'entreprise les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile (*C. trav., art. L. 1111-2*). Les cadres en forfait-jours sont comptabilisés comme des salariés à temps plein, quelle que soit la durée de leur forfait (*Circ. DRT n° 2000-07, 6 déc. 2000, NOR : MEST0010171C*).

Sont également inclus dans l'effectif de l'entreprise :

- les salariés en télétravail (*C. trav., art. L. 1222-9 et s.*) ;
- les salariés en période d'essai (*Cass. soc., 7 avr. 1976, n° 75-60.174 P*) ;
- les salariés en cours de préavis, exécuté ou non en vertu d'une dispense (*Cass. soc., 13 mars 1985, n° 84-60.731 P*) ;
- les salariés placés en activité partielle (ex-chômage partiel) ;
- les agents publics mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour son compte et sous sa direction. En effet, sauf dispositions législatives contraires, ces agents sont liés à cet organisme par un contrat de travail (*Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-20.145 P* ; *Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-21.581 P*) ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu et non rompu (*Cass. soc., 8 avr. 1992, n° 90-60.531 P*) ;
- les salariés dispensés d'activité qui continuent de percevoir une garantie de ressources financée par l'entreprise (*Cass. soc., 26 mai 2004, n° 03-60.125 P* : salariés en préretraite conventionnelle financée par l'entreprise) ;
- les salariés exécutant leur contrat de travail à l'étranger, s'ils ont été recrutés en France (*Cass. soc., 4 mai 1994, n° 91-60.008 P*) ou si le lien de subordination avec l'employeur est maintenu (*Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 90-60.526 P* : salariés détachés dans une filiale à l'étranger) ;

En revanche, les salariés recrutés à l'étranger pour y exercer définitivement leur activité sont exclus de l'effectif (*Cass. soc., 5 déc. 2000, n° 99-60.318*).

- les médecins du travail lorsqu'ils sont liés à l'employeur par un contrat de travail (*C. trav., art. R. 4623-4*).

## 12 SALARIÉS PRIS EN COMPTE AU PRORATA DE LEUR TEMPS DE PRÉSENCE

### ◆ Quels salariés sont visés par ce mode de calcul ?

Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents (*C. trav., art. L. 1111-2*) les salariés :

- sous contrat à durée déterminée ;
- en contrat de travail intermittent ;
- temporaires ;
- mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, et qui y travaillent depuis au moins un an. Peu importe que

ces salariés aient choisi de voter dans leur entreprise d'origine pour les élections professionnelles (*Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 10-60.296 P* : élections des délégués du personnel).

#### ATTENTION

Les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice sont en tout état de cause intégralement comptabilisés dans l'effectif de leur employeur d'origine (*Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008, NOR : MTST0880875C*).

Par « douze mois précédents », il faut entendre la période d'un an qui précède le mois pour lequel on calcule l'effectif (*Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.*).

Lorsque le calcul de l'effectif aboutit à un nombre décimal, il ne peut être arrondi au nombre entier supérieur (*Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-60.594*).

S'agissant des salariés en contrat à durée déterminée à temps partiel, deux modes de calcul se cumulent (*voir n° 13*).

### ◆ Cas particuliers

#### ▶ Remplacement d'un salarié absent

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (*C. trav., art. L. 1111-2*).

#### ▶ Salariés mis à disposition

Il ressort des dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du travail que 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 sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence, au cours des douze mois précédents. La Cour de cassation a précisé cette condition de présence au sein des locaux de l'entreprise utilisatrice.

Sont visés les salariés d'entreprises extérieures qui ont des conditions de travail en partie communes avec les salariés de l'entreprise d'accueil, susceptibles de générer des intérêts communs, et qui forment avec ces derniers une communauté de travail à laquelle ils sont intégrés « de façon étroite et permanente » (*Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 09-60.367 P* ; *Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 14-17.185* ; *Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-12.922*).

### Élections professionnelles et représentativité syndicale

L'audience électorale est l'élément prépondérant pour déterminer la qualité d'organisation syndicale représentative. Ainsi, sont représentatives dans l'entreprise ou l'établissement les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de la représentativité (*C. trav., art. L. 2121-1*) ;
- et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants (*C. trav., art. L. 2122-1*).

Cette règle est d'ordre public absolu (*Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.406 P*).

Les résultats électoraux servent, après compilation, à déterminer la représentativité des organisations syndicales au niveau des branches professionnelles (*C. trav., art. L. 2122-5*) et au niveau national et interprofessionnel (*C. trav., art. L. 2122-9*).

La reconnaissance de la représentativité de l'organisation syndicale lui permet notamment de négocier avec l'employeur des accords collectifs (*C. trav., art. L. 2232-16*). Les résultats électoraux permettent également de déterminer les personnes susceptibles d'être désignées comme délégués syndicaux.

En effet, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur (*C. trav., art. L. 2143-3*).

La représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral, y compris en cas de modification du périmètre de l'entreprise (*Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 21-13.141 P*).

Un salarié travaillant à temps partiel dans l'entreprise utilisatrice est pris en compte dans l'effectif dès lors que sa présence permet de considérer qu'il est intégré à la communauté de travail.

En outre, la mise à disposition ne doit pas avoir cessé au jour de la détermination de l'effectif. Seuls les salariés mis à disposition dont le contrat est toujours en cours au jour du décompte de l'effectif peuvent être pris en considération dans le calcul (*Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-26.262 P*). Le choix exercé par le salarié sur son droit de vote n'emporte pas de conséquences sur sa prise en compte dans les effectifs (*Cass. soc., 2 déc. 2020, n° 19-60.141*).

Une fois ces conditions remplies, la nature juridique des liens existant entre l'entreprise extérieure et l'entreprise utilisatrice importe peu. Il n'y a pas de distinction à établir selon que la mise à disposition s'effectue en vertu d'une convention de sous-traitance ou de prestation de service (*Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-20.200*).

Selon la Cour de cassation, la notion de « présence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice » concerne tous les lieux où s'effectuent les prestations de travail, notamment les chantiers (*Cass. soc., 15 avr. 2015 précité*).

Il appartient à l'entreprise utilisatrice d'établir la liste exacte des salariés d'entreprises extérieures qui interviennent dans ses locaux et

qui remplissent les conditions de présence et d'ancienneté nécessaires pour leur prise en compte dans l'effectif. Elle ne peut se retrancher derrière le défaut de transmission d'éléments détenus par l'entreprise prestataire, car elle doit alors demander en justice leur production (*Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400 P*).

#### ► Salariés temporaires

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire, il est tenu compte :

- des salariés permanents de cette entreprise, déterminés conformément à l'article L. 1111-2 du Code du travail (*voir ci-dessus*) ;
- des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile (*C. trav., art. L. 1251-54*).

### 13 SALARIÉS PRIS EN COMPTE AU PRORATA DE LEUR DURÉE DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail (*C. trav., art. L. 1111-2*).

Un accord collectif peut toutefois prévoir la prise en compte intégrale des salariés à temps partiel (*Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 11-60.092 P*).

#### À NOTER

Dans une affaire concernant la désignation d'un représentant de section syndicale, la Cour de cassation précise qu'en cas de contentieux, le juge doit vérifier que les heures inscrites au contrat de travail coïncident avec la durée du travail mensuelle effectivement accomplie par les salariés à temps partiel (*Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 18-60.206 P*). Ce raisonnement est transposable à la situation des élections professionnelles.

Pour le salarié à temps partiel en contrat à durée déterminée, il convient d'appliquer une double règle : la prise en compte en fonction de son temps de présence au cours des douze mois précédents et la prise en compte au prorata de sa durée de travail.

### 14 SALARIÉS EXCLUS

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1111-3*) :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée, ou jusqu'à la fin

de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée.

### À NOTER

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les titulaires d'un contrat initiative-emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne sont plus exclus. En effet, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (JO 6 sept.), ils sont pris en compte dans l'effectif pour les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel (C. trav., art. L. 2301-1).

## 15 EMPLOYEUR ET MANDATAIRES SOCIAUX

Les effectifs de l'entreprise sont calculés en fonction de la nature du contrat de travail des salariés. Ne sont pas comptabilisés, dans le cadre des élections professionnelles, l'employeur, les mandataires sociaux, ou les cadres dirigeants mis à disposition d'une filiale par la société mère pour y exercer les fonctions de direction et qui ne se trouvent pas sous un lien de subordination (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 20-10.638). En effet, ils n'ont pas de contrat de travail leur confiant des fonctions techniques distinctes de celles afférentes à la direction de la société, peu importe que leurs rémunérations soient imposées dans la catégorie traitements et salaires (CE, 27 juill. 2005, nos 259.910 et 259.911). En revanche, les mandataires sociaux cumulant leur mandat social avec un contrat de travail sont pris en compte dans les effectifs. Les juges doivent rechercher si le dirigeant investi d'un mandat social légal n'a pas un contrat de travail avec la société qu'il dirige (Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 12-60.030).

### Nombre de représentants du personnel à élire

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants (C. trav., art. L. 2314-1) fixé par le protocole d'accord préélectoral ou, à défaut, par le Code du travail.

## 16 PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article R. 2314-1 du Code du travail donne priorité au protocole d'accord préélectoral pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir. Il dispose en effet qu'« à défaut de stipulations dans l'accord prévu au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 2314-1, le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et

### À quel niveau organiser les élections ?

Les élections des membres du comité social et économique sont en principe organisées au niveau de l'entreprise (C. trav., art. L. 2313-1, al. 1). Néanmoins, l'organisation propre à certaines structures peut entraîner une élection au niveau de l'établissement ou de l'unité économique et sociale. En l'absence de définition légale, ces deux notions ont été précisées par la jurisprudence. Ces différents cadres géographiques répondent à plusieurs objectifs : permettre aux représentants du personnel d'être aussi proches que possible de leurs mandants et remplir efficacement leurs missions, mais aussi assurer une représentation de tout le personnel, y compris des salariés des petits établissements.

#### Établissement distinct

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués. La reconnaissance d'établissements distincts (leur nombre et leur périmètre) résulte, selon un ordre de priorité (C. trav., art. L. 2313-2 et s.) :

- d'un accord collectif majoritaire, sans possibilité de référendum ;
- à défaut, et en l'absence de délégués syndicaux, d'un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité ;
- à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. En cas de litige portant sur cette dernière, c'est le Drets (ex-Direccte) du siège de l'entreprise qui prend cette décision.

#### Unité économique et sociale

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 11 salariés est reconnue entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place. Cette reconnaissance intervient uniquement (C. trav., art. L. 2313-8) :

- par accord collectif, selon les conditions de droit commun ;
- ou par décision de justice. Le tribunal judiciaire peut être saisi en ce sens notamment par une organisation syndicale ou un salarié.

➔ Voir *Liaisons sociales – Les Thématiques « Le comité social et économique I »*, à paraître.

économique prévu à l'article L. 2314-1 est défini dans le tableau ci-après » (voir tableau p. 14).

Le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui inscrit dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du Code du travail (C. trav., art. L. 2314-7).

Dès lors que cette règle est respectée, un nombre de sièges inférieur à celui fixé par le Code du travail peut être retenu. Dans ce cas, chaque membre élu disposera d'un nombre d'heures de délégation supérieur, afin que le volume global d'heures fixé à l'article R. 2314-1 du Code du travail soit respecté.

En l'absence d'accord, un tribunal ne peut décider que le nombre des représentants du personnel sera supérieur au nombre légal, même si un tel accord existait les années précédentes (Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-60.656 P). Ni un usage ni un engagement unilatéral de

Nombre de représentants à élire en l'absence d'accord		
Effectif <i>(nombre de salariés)</i>	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
11 à 24	1	1
25 à 49	2	2
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	10
250 à 399	11	11
400 à 499	12	12
500 à 599	13	13
600 à 799	14	14
800 à 899	15	15
900 à 999	16	16
1 000 à 1 249	17	17
1 250 à 1 499	18	18
1 500 à 1 749	20	20
1 750 à 1 999	21	21
2 000 à 2 249	22	22
2 250 à 2 499	23	23
2 500 à 2 999	24	24
3 000 à 3 499	25	25
3 500 à 4 249	26	26
4 250 à 4 749	27	27
4 750 à 4 999	28	28
5 000 à 5 749	29	29
5 750 à 5 999	30	30
6 000 à 6 999	31	31
7 000 à 8 249	32	32
8 250 à 8 999	33	33
9 000 à 9 999	34	34
10 000	35	35

L'employeur ne peut modifier les dispositions légales (*Cass. soc.*, 30 mai 2001, n° 00-60.150 P).

### 17 DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

Lorsque le protocole d'accord préélectoral ne fixe pas le nombre de sièges à pourvoir, les dispositions réglementaires s'appliquent. Le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique est alors fixé par l'article R. 2314-1 du Code du travail au regard de l'effectif dans l'entreprise ou l'établissement retenu comme cadre de l'élection (*voir tableau ci-contre*).

### 18 DÉCOMPTE DES SALARIÉS ET PÉRIODE DE CALCUL

Le calcul des effectifs s'effectue comme celui du seuil d'assujettissement (*C. trav.*, art. L. 1111-2 ; *voir n° 10 et s.*). Autrement dit, les différentes catégories de personnel sont à prendre en compte comme prévu pour la mise en place de l'institution.

Qu'il s'agisse d'une mise en place du CSE ou d'un renouvellement, il convient de calculer l'effectif théorique à la date du premier tour de scrutin, pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir (*Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, mis à jour janv. 2020, question n° 41 ; Circ. DRT, 25 oct. 1983 ; Cass. soc.*, 7 mars 1990, n° 89-60.156 P ; *Cass. soc.*, 23 mars 2011, n° 10-60.175 ; *Cass. soc.*, 5 févr. 2020, n° 19-13.550).

Ainsi, trois salariés transférés au sein d'une autre entreprise quatre jours avant la tenue du premier tour de scrutin n'ont pas à être pris en compte dans les effectifs (*Cass. soc.*, 5 févr. 2020, n° 19-13.444). ■

# 2

## Préparation des élections

Déclenchement du processus électoral

Répartition du personnel  
dans les collèges

Répartition des sièges dans les collèges

Électorat

Éligibilité

*Les élections sont organisées par l'employeur, à son initiative, ou à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale. L'employeur informe le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine, et invite les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats.*

*Ce protocole prévoit la répartition du personnel dans les collèges électoraux, celle des sièges entre les différentes catégories, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. L'établissement des listes électorales incombe à l'employeur.*

## DÉCLENCHEMENT DU PROCESSUS ÉLECTORAL

### Événements déclencheurs

#### 19 MISE EN PLACE DU CSE OU RENOUVELLEMENT

Les élections doivent être organisées dans plusieurs hypothèses.

La première hypothèse est celle relative à la mise en place de l'institution lorsque l'entreprise remplit les conditions nécessaires en atteignant l'effectif d'au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs (*C. trav., art. L. 2311-2 ; voir n° 6 et s.*).

Les membres du CSE sont élus pour quatre ans (*C. trav., art. L. 2314-33*). Par dérogation, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée de mandat comprise entre deux et quatre ans (*C. trav., art. L. 2314-34*). L'accord est conclu dans les conditions de droit commun sans que soit, comme pour le protocole d'accord préélectoral (PAP), exigée une signature à la double majorité.

➔ **Pour en savoir plus** sur la durée du mandat, et notamment les cas possibles de prolongation, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques «Le comité social et économique I»*.

Ensuite, les élections doivent être organisées à l'occasion du renouvellement du comité social et économique qui intervient au terme des mandats des membres de la délégation élue du personnel.

La reconnaissance judiciaire d'une unité économique et sociale (UES) impose la mise en place des institutions représentatives du personnel qui lui sont appropriées (*voir encadré p. 13*). Les mandats en cours cessent au jour des élections organisées au sein de l'UES quelle que soit l'échéance de leur terme (*Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-60.935 P*).

#### 20 ÉLECTIONS PARTIELLES

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur (*C. trav., art. L. 2314-10*) :

- si un collège électoral n'est plus représenté,
- ou si le nombre des membres titulaires est réduit de moitié ou plus.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres élus du comité social et économique.

L'employeur ne peut décider de l'organisation d'élections partielles que lorsque les conditions légales sont réunies. En dehors de ces hypothèses, il ne peut les organiser (*Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-12.097*).

#### À NOTER

L'organisation d'élections partielles est obligatoire y compris si ces deux situations sont la conséquence de l'annulation des élections par le juge, en raison du non-respect des dispositions sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes (*C. trav., art. L. 2314-32 ; voir n° 82*).

Les élections :

- dans le premier cas, ont pour objet de pourvoir uniquement les sièges de titulaires et de suppléants du collège concerné ;
- dans le second cas, concernent tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, dans les différents collèges.

L'organisation d'élections partielles ne peut être envisagée que si toutes les solutions de remplacement d'un titulaire par un suppléant ont été épuisées.

Les élections partielles se déroulent dans les conditions fixées à l'article L. 2314-29 du Code du travail, c'est-à-dire au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (*voir n° 123 et s.*), pour pourvoir aux sièges vacants dans les collèges intéressés, sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente (*C. trav., art. L. 2314-10*).

Dès lors, le tribunal judiciaire ne peut faire droit à la demande d'un syndicat d'annuler le protocole d'accord préélectoral (PAP) pour en négocier un nouveau afin de tenir compte de l'évolution des effectifs pour modifier le nombre de sièges (*Cass. soc.*, 28 févr. 2018, n° 17-11.848). En outre, si le PAP précédent fait l'objet d'une contestation soumise avant l'élection au Dreets (qui remplace le Direccte depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021), l'employeur doit attendre la décision administrative avant de procéder aux élections, sous peine de voir prononcer l'annulation des élections (*Cass. soc.*, 15 déc. 2004, n° 04-60.058 P).

Les élections partielles concernent tous les postes vacants, y compris ceux qui n'ont pas été pourvus lors des élections initiales en raison d'une carence de candidats (*Cass. soc.*, 24 mai 2016, n° 15-19.866 P).

La représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, étant établie pour toute la durée du cycle électoral, les élections partielles sont sans conséquence sur celle-ci (*Cass. soc.*, 7 déc. 2016, n° 15-26.855).

#### À NOTER

La Cour de cassation a reconnu la possibilité d'organiser des élections professionnelles « complémentaires » permettant de désigner des représentants du personnel en plus de ceux dont le mandat est en cours, pour la durée du mandat restant à courir, à la suite d'une hausse de l'effectif (*voir n° 8*).

## Initiative des élections

### 21 INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Lorsque le seuil de 11 salariés a été franchi, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections (*C. trav.*, art. L. 2314-4). Il prend l'initiative d'organiser celles-ci, même s'il a confié à l'un de ses représentants le soin de présider les institutions représentatives du personnel. Il engage sa responsabilité personnelle au regard du délit d'entrave (*Cass. crim.*, 6 nov. 2007, n° 06-86.027 P).

#### À NOTER

L'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés (*Cass. soc.*, 8 janv. 2020, n° 18-20.591; *Cass. soc.*, 27 janv. 2021, n° 19-15.954). Cette solution est une exception à la position de la Cour de cassation selon laquelle l'indemnisation d'un salarié est conditionnée par la preuve de l'existence d'un préjudice (*voir notamment Cass. soc.*, 22 mars 2017, n° 16-12.930). En revanche, l'indemnisation n'est pas automatique lorsque le manquement concerne l'organisation d'élections partielles puisque les sala-

riés ne sont pas dans cette situation privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. Il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice (*Cass. soc.*, 4 nov. 2020, n° 19-12.775 P).

Des élections organisées exclusivement par les salariés et des syndicats sont nulles dès lors que l'entreprise n'a pas participé à leur organisation (*Cass. soc.*, 20 janv. 1983, n° 82-60.108 P).

### 22 DEMANDE D'UN SALARIÉ OU D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

Si l'employeur n'organise pas les élections, il peut être « invité » à le faire (*C. trav.*, art. L. 2314-8), soit par un salarié, soit par une organisation syndicale.

#### ◆ Un salarié

Le salarié peut agir de sa seule initiative, il n'a pas à être mandaté par un syndicat. Le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections bénéficie d'une protection contre le licenciement. Elle s'applique à un seul salarié par organisation syndicale, ainsi qu'au premier salarié non mandaté par une organisation syndicale qui a demandé l'organisation des élections (*C. trav.*, art. L. 2411-6).

Cette protection s'applique pour une durée de six mois à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections (*C. trav.*, art. L. 2411-6; *Cass. crim.*, 30 mars 1993, n° 91-84.239 P; *CE*, 5 nov. 1993, n° 100.132).

Autrement dit, la demande du salarié doit être ensuite confortée par celle d'un syndicat (*Cass. soc.*, 16 sept. 2003, n° 01-41.243; *Cass. soc.*, 15 févr. 2006, n° 05-41.166 P).

► Pour plus de détails, voir *Liaisons sociales – Les Thématiques*, « La protection des représentants du personnel ».

#### ◆ Une organisation syndicale

Par « organisation syndicale », il convient d'entendre, « conformément à l'esprit général de la loi », les organisations habilitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à présenter des candidats au premier tour des élections (*Circ. DRT n° 83-13*, 25 oct. 1983, *JO 20 déc.*).

La loi n'impose aucun formalisme à l'envoi de la demande. Il est cependant souhaitable que la demande soit adressée par lettre recommandée, afin d'éviter toute contestation sur la protection dont bénéficient les demandeurs.

La demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale peut intervenir à tout moment, sous réserve qu'un PV de carence n'ait pas été établi dans les six mois précédant la demande (voir ci-dessous), et pas seulement à l'échéance normale (tous les quatre ans ; *Circ. DRT n° 83-13, 25 oct. 1983*). L'employeur est alors tenu d'engager la procédure d'organisation des élections (information du personnel, invitation aux syndicats) « dans le mois suivant la réception de la demande » (*C. trav., art. L. 2314-8*).

### ◆ Exception : procès-verbal de carence de moins de six mois

Lorsque l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de six mois après l'établissement de ce procès-verbal (*C. trav., art. L. 2314-8*). Une fois ce délai écoulé, l'employeur devra répondre positivement à toute demande d'organisation des élections et organiser celles-ci dans le mois qui suit la demande.

## Information des salariés et des organisations syndicales

### 23 OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Que l'organisation des élections ait lieu pour la mise en place des institutions représentatives du personnel ou pour leur renouvellement, le Code du travail impose à l'employeur l'information des salariés (*C. trav., art. L. 2314-4*) et l'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats (*C. trav., art. L. 2314-5*).

### 24 INFORMATION DU PERSONNEL

Une fois le seuil de 11 salariés franchi, l'employeur informe le personnel de l'organisation des élections des membres du comité social et économique par tout moyen permettant de conférer date certaine (*C. trav., art. L. 2314-4*). Il ne s'agit plus d'une obligation d'affichage depuis l'ordonnance du 26 juin 2014 (*Ord. n° 2014-699, JO 27 juin*). L'information est renouvelée tous les quatre ans si l'effectif de l'entreprise le justifie.

Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour des élections qui doit se tenir au plus tard « le 90<sup>e</sup> jour suivant la diffusion » (*C. trav., art. L. 2314-4*).

Le défaut d'information est une cause d'annulation de l'élection, même si cette irrégularité n'a aucune conséquence sur le résultat des élections (*Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-11.852* ; *Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-60.238*).

#### À NOTER

Lorsque l'activité de l'entreprise se déroule sur de multiples sites (salariés mis à disposition d'entreprises clientes) et que la voie de l'affichage est retenue, cet affichage doit figurer sur chacun de ces sites (*Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-11.852*).

### 25 INVITATION DES SYNDICATS À NÉGOCIER ET À CHOISIR LEURS CANDIDATS

#### ◆ Obligation légale à la charge de l'employeur

L'information du personnel se double d'une information des organisations syndicales compétentes de l'organisation des élections. En outre, l'employeur invite les organisations syndicales (*C. trav., art. L. 2314-5*) :

- à négocier le protocole d'accord préélectoral,
- et à établir leurs listes de candidats.

L'invitation doit être dénuée d'ambiguïté sur la date de la réunion de négociation (*Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 18-23.487*). En l'espèce, l'invitation comportant deux dates distinctes, les élections ont été annulées, car l'organisation syndicale n'avait pu être régulièrement conviée à la négociation du protocole.

L'existence de dispositions conventionnelles réglant les modalités d'organisation des élections ne dispense pas l'employeur d'inviter les organisations syndicales intéressées à venir négocier le protocole (*Cass. soc., 17 oct. 1990, n° 89-61.481*).

#### ◆ Syndicats intéressés

Sont invités à négocier le protocole préélectoral les organisations syndicales (*C. trav., art. L. 2314-5*) :

- reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- affiliées à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;

Pour être valablement constituée, une section syndicale doit compter au moins deux adhérents (*C. trav., art. L. 2142-1*; *Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.011*). Si l'employeur n'a pas invité une section syndicale estimant qu'elle ne comptait plus d'adhérents, c'est au syndicat de justifier que celle-ci en comportait au moins deux à la date de l'invitation à la négociation du protocole d'accord préélectoral (*Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-16.696*).

– qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

### À NOTER

La condition d'ancienneté de deux ans a été validée par la Cour de cassation comme juste et proportionnée au regard des normes internationales et européennes (*Cass. soc.*, 29 févr. 2012, n° 11-60.203 P ; *Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-60.235).

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à cette négociation, à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat dans un délai de 30 jours à compter de l'information des salariés de l'organisation des élections (*C. trav.*, art. L. 2314-5 ; voir encadré p. 21).

### ◆ Forme de l'invitation

L'employeur invite (*C. trav.*, art. L. 2314-5) par :

- courrier : les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- tout moyen : les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

### ◆ Délais

L'invitation à la négociation doit parvenir aux organisations syndicales au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

De plus, dans le cas d'un renouvellement, l'invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des membres du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 2314-5). Le non-respect de ce dernier délai n'est pas une cause d'annulation du protocole préélectoral ni, par voie de conséquence, des élections qui se seraient déroulées sur la base de celui-ci (*Cass. soc.*, 25 janv. 2012, n° 11-60.093 P).

### ◆ Destinataires

#### ▶ En cas de désignation de DS ou RSS

Si un délégué syndical (DS) ou un représentant de la section syndicale (RSS) a été désigné dans l'entreprise, le courrier peut lui être adressé directement (*Cass. soc.*, 6 juill. 2005, n° 04-60.421)

ou être envoyé au syndicat qui l'a désigné (*Cass. soc.*, 2 mars 2005, n° 04-60.019 P ; *Cass. soc.*, 5 avr. 2011, n° 10-18.813 ; *Cass. soc.*, 7 nov. 2018, n° 17-60.283), voire, par sécurité, aux deux.

#### ▶ En l'absence de DS ou de RSS

En l'absence de DS ou de RSS dans l'entreprise, l'employeur s'adresse directement à l'organisation syndicale. La convocation est valable si elle est délivrée à l'organisation représentative à laquelle le syndicat adhère, que ce soit au niveau des différentes branches ou de celui des unions syndicales (*Cass. soc.*, 15 déc. 1999, n° 98-60.468 P ; *Cass. ass. plén.*, 5 juill. 2002, n° 00-60.275 P).

En l'absence d'organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise ou l'établissement, ou d'organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'invitation d'une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel est valablement adressée à la confédération syndicale représentative nationale et interprofessionnelle (*Cass. soc.*, 15 nov. 2017, n° 16-60.268 P).

#### ▶ Oubli d'un destinataire

Le défaut d'invitation des différentes organisations syndicales à négocier un protocole préélectoral ou bien d'une seule est de nature à justifier l'annulation des élections (*Cass. soc.*, 27 févr. 2013, n° 11-60.195).

« Si le chef d'entreprise est tenu de rechercher avec toutes les organisations syndicales un accord sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, l'absence d'un syndicat, mis en mesure de faire valoir ses droits, ne peut entraîner leur nullité » (*Cass. soc.*, 17 juill. 1990, n° 89-61.165).

Seul le syndicat qui n'a pas été convoqué à la négociation préélectorale dans les formes prescrites alors qu'il aurait dû l'être, peut se prévaloir de cette omission pour faire annuler les élections (*Cass. soc.*, 24 oct. 2012, n° 11-60.199 P ; *Cass. soc.*, 10 juill. 2013, n° 11-28.418). En outre, un syndicat qui, sans émettre expressément de réserves, a soit participé à la signature du protocole d'accord préélectoral, soit présenté des candidats, ne peut se prévaloir de cette irrégularité pour obtenir l'annulation des élections (*Cass. soc.*, 2 mars 2011, n° 10-60.201 P ; *Cass. soc.*, 15 mai 2013, n° 12-23.073).

En revanche, si l'employeur refuse de négocier le protocole avec une organisation syndicale intéressée, les élections doivent être annulées, sans

qu'il faille démontrer que les modalités d'organisation de l'élection établies unilatéralement par l'employeur ont eu une influence sur les résultats (Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 17-60.112 P).

### ◆ Nombre d'invitations

Au second tour des élections, l'employeur qui a régulièrement invité les syndicats à négocier un protocole d'accord préélectoral avant le premier tour n'a pas à renouveler son invitation, même si le protocole signé n'a fixé que les modalités du premier tour de l'élection (Cass. soc., 13 juin 1989, n° 88-60.715 P). La législation ne l'impose pas, même en cas de lacunes dans l'accord initial. Toutefois, les organisations syndicales étant susceptibles de présenter des candidats au second tour de scrutin, l'employeur est tenu de les informer des conditions d'organisation.

*Sur le protocole d'accord préélectoral, voir Point spécial p. 91.*

## 26 INFORMATIONS REMISES

### AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

L'employeur, responsable de l'organisation des élections, fournit aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de la régularité de la liste électorale (Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-60.530 P). Il peut (Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975 P) :

- soit mettre à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du personnel et des déclarations sociales de la période concernée dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation ;
- soit communiquer à ces mêmes syndicats des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés.

Est suffisante la remise à un syndicat du registre unique du personnel, de la liste des CDD autres que de remplacement, des intérimaires, des prestataires, des salariés à temps partiel ainsi qu'un tableau des effectifs lorsque le syndicat n'établissait pas la nécessité de pièces complémentaires pour permettre le calcul des effectifs de l'entreprise (Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 19-60.185).

Pour ce qui concerne les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures qui pourraient être amenés à participer aux élections, l'employeur ne doit pas se borner à interroger ces dernières, mais doit fournir aux syndicats, parties à la négociation, les éléments dont il dispose ou dont il

peut demander judiciairement la production (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400 P).

## Carence de candidature

### 27 PROCÈS-VERBAL DE CARENCE

Si le comité social et économique n'a pu être mis en place ou renouvelé, quand aucun siège n'a été attribué (faute de candidats ou de quorum au premier tour des élections, et faute de candidats au second tour), l'employeur, à l'issue de ce second tour, établit un procès-verbal de carence (C. trav., art. L. 2314-9). Il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information dans l'entreprise.

Un exemplaire du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du Travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections au moyen d'un formulaire homologué (C. trav., art. R. 2314-22). Cette transmission est réalisée :

- par la voie postale à l'adresse suivante : CTEP-TSA 79104-76934 Rouen Cedex 9 ;
  - ou par télétransmission, sur le site : [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).
- Un arrêté du 4 novembre 2019 organise les modalités de cette transmission par voie électronique. Les modalités diffèrent selon que l'élection a lieu par scrutin sous enveloppe ou par vote électronique (Arr. 4 nov. 2019, NOR : MTRT1931757A, JO 16 nov).

Le décret du 11 décembre 2019 (D. n° 2019-1345, JO 13 déc.) a supprimé l'obligation de transmettre le PV de carence à l'inspection du travail. Cette dernière reste pourtant obligatoire en vertu de l'article L. 2314-9 du Code du travail.

Le projet de loi portant diverses mesures d'ordre social, adopté en Conseil des ministres le 13 novembre 2019, prévoyait de supprimer cette obligation légale de transmission à l'inspection du travail. Ce texte n'a pas été adopté par le Parlement.

### 28 FORME ET CONTENU DU PROCÈS-VERBAL

Les textes ne précisent ni la forme ni le contenu du procès-verbal.

Le Conseil d'État a décidé que le procès-verbal de carence doit faire état de l'échec des démarches effectuées par l'employeur pour l'organisation des élections (CE, 28 juin 1989, n° 61572).

Il doit préciser en conséquence comment et à quelle date l'employeur a :

- informé le personnel du projet d'élection,
- invité les organisations syndicales à établir les listes de candidats et à venir négocier le protocole d'accord préélectoral.

Il constate ensuite la carence de candidats au premier comme au second tour.

Un modèle Cerfa est disponible (*Cerfa n° 15248\*04*). Il comprend l'hypothèse de carence liée à l'absence de candidature dans les 30 jours suivant l'information de l'organisation des élections, dans les entreprises entre 11 et 20 salariés (*voir encadré ci-contre*). Hormis dans cette dernière hypothèse, l'obligation d'établir un procès-verbal est limitée au cas où la carence a été constatée à la fois au premier et au second tour de scrutin, et donc au cas où aucun siège n'a pu être attribué (*Circ. DRT n° 83-13, 25 oct. 1982*). Le procès-verbal est donc établi obligatoirement à l'issue du second tour.

### 29 CONSÉQUENCES EN CAS D'ABSENCE DE PROCÈS-VERBAL

A défaut de rédaction du PV de carence, l'employeur s'expose à un délit d'entrave (*C. trav., art. L. 2317-1 ; voir encadré p. 81*).

De plus, lorsqu'une décision nécessite l'information ou la consultation des représentants du personnel et que l'employeur ne peut y procéder faute d'avoir organisé des élections, sa décision est privée d'effet ou irrégulière.

Ainsi, en l'absence de procès-verbal de carence, l'employeur ne peut :

- dénoncer un usage d'entreprise (*Cass. soc., 16 nov. 2005, n° 04-40.339 P*) ;
- licencier un salarié inapte (*Cass. soc., 22 mars 2000, n° 98-41.166 P ; Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-23.577 ; Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-12.169 P*) sans s'exposer à l'octroi d'une indemnisation du salarié, car la proposition de postes de reclassement au salarié inapte est soumise à l'avis du comité social et économique (*C. trav., art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10*).

En outre, est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité social et économique n'a pas été mis en place, alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis (*C. trav., art. L. 1235-15*).

### Absence de candidature dans les entreprises de 11 à 20 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur n'invite les organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) que si, dans les 30 jours suivant l'information des salariés de l'organisation des élections, au moins un salarié s'est porté candidat aux élections (*C. trav., art. L. 2314-5*). L'interprétation de cet article L. 2314-5 du Code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (*JO 23 sept.*), fait débat.

Faut-il déduire de cet article que l'employeur n'a pas à organiser les élections dans ce cas de figure, ou bien simplement qu'il n'a pas à négocier le PAP avec les organisations syndicales et qu'il fixe lui-même les modalités d'organisation des élections ? Une lecture prudente des textes inciterait à choisir la seconde alternative. En ce sens, le Conseil constitutionnel a souligné, dans sa décision du 21 mars 2018 (*Cons. const., n° 2018-761 DC*), qu'« en adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu éviter que, dans les plus petites entreprises, l'employeur soit tenu d'entamer la négociation d'un protocole préélectoral qui, en l'absence de candidature d'un salarié, déclarée dans les 30 jours de l'annonce de l'élection, pourrait s'avérer sans objet », mais que « ces dispositions ne limitent pas la faculté pour les salariés de déclarer leur candidature, qui n'est pas conditionnée à l'existence d'un tel protocole ».

Néanmoins, le formulaire Cerfa relatif au procès-verbal de carence des élections professionnelles (*Cerfa n° 15248\*04*) contient la mention suivante : « Aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections par l'employeur prévue par l'article L. 2314-4, soit avant le... »

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 alinéa 5, aucune élection n'a été organisée. » Cette position de l'Administration en faveur d'une dispense d'organiser des élections est confirmée dans le « questions-réponses sur le comité social et économique », diffusé en avril 2018 par le ministère du Travail et mis à jour en janvier 2020. Il y est indiqué que faute de candidat déclaré dans les 30 jours suivant l'information de l'organisation des élections, l'employeur est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral.

L'Administration précise : « Le processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées. L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence » (*Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, mis à jour janv. 2020, question n° 44*).

Selon la Cour de cassation, en ne réalisant pas les diligences nécessaires à la mise en place du CSE et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, l'employeur commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts (*Cass. soc., 17 oct. 2018, 17-14.392 P ; Cass. soc., 9 juin 2021, n° 20-11.798*).

L'employeur qui ne satisfait pas aux obligations lui incombant en matière de représentation du personnel ne peut instituer un régime d'intéressement, sauf procès-verbal de carence (*C. trav., art. L. 3312-2 ; Guide de l'épargne salariale, juill. 2014, p. 46*).

Enfin, faute de PV de carence, aucun accord ne pourra être conclu avec un salarié mandaté dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés (*C. trav., art. L. 2232-26*).

### RÉPARTITION DU PERSONNEL DANS LES COLLÈGES

#### 30 DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont définis par l'employeur et les organisations syndicales. Par « composition », il convient d'entendre les grandes catégories de personnel qui entrent dans un collège (ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, cadres).

Ce cadre fixé, deux opérations sont à réaliser :

- répartir le personnel entre les collèges en fonction de leur composition ;
- puis répartir les sièges à pourvoir entre les différents collèges.

L'employeur donne les informations nécessaires à cette double opération relatives à l'effectif et à la qualification des salariés.

#### Nombre et composition des collèges

#### 31 DEUX COLLÈGES

En principe, le personnel est réparti en deux collèges électoraux (*C. trav., art. L. 2314-11*) :

- premier collège, celui des « ouvriers et employés » ;
- second collège, celui des « ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés », communément appelé « collège cadres ».

Quelle que soit l'importance du personnel à répartir dans l'un ou l'autre des collèges, même s'il n'y a qu'un seul salarié éligible dans un collège, les deux collèges sont maintenus (*Cass. soc., 17 avr. 1991, n° 90-60.537 P*).

À cet égard, une catégorie de personnel ne devant pas être exclue de toute participation aux élections des représentants du personnel et de toute représentation au sein des instances élues, au moins un siège est attribué à chaque collège (*Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-25.766 P* ; *Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-60.229 P*).

#### 32 EXCEPTIONS

##### ◆ Un collège unique

Dans les établissements ou entreprises n'élisant qu'un seul titulaire et un seul suppléant (soit les entités de moins de 25 salariés), les membres du comité social et économique sont élus par un collège électoral unique, regroupant l'en-

semble des catégories professionnelles (*C. trav., art. L. 2314-11*). En pareille hypothèse, la conclusion d'un accord de répartition du personnel est inutile (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 1985, n° 85-60.103*).

##### ◆ Un collège cadres

Dans les établissements ou entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres (administratifs, commerciaux ou techniciens assimilés sur le plan de la classification) est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité social et économique, ces cadres constituent un collège spécial (*C. trav., art. L. 2314-11*).

Peu importe que certains d'entre eux soient exclus de l'électorat en raison des pouvoirs qu'ils exercent les assimilant à l'employeur (*Cass. soc., 30 mai 2001, n° 99-60.564 P*).

Il y a alors trois collèges :

- le premier collège est réservé aux ouvriers ;
- le deuxième collège est réservé aux techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- le troisième collège est réservé aux cadres, ingénieurs et chefs de service et assimilés.

Il ne peut être dérogé à cette disposition par voie d'accord, même unanime.

##### EXEMPLE

Si, dans le cadre d'un renouvellement d'un comité social et économique, un protocole d'accord pré-électoral prévoit la constitution de deux collèges, un pour les employés, l'autre pour les agents de maîtrise et cadres alors que ces derniers sont au nombre de 43, le juge doit annuler le protocole (*Cass. soc., 13 oct. 2004, n° 03-60.275 P*).

#### 33 MODIFICATION DU NOMBRE DE COLLÈGES

Le nombre des collèges électoraux comme leur composition peuvent être modifiés selon certaines conditions (*C. trav., art L. 2314-12*).

##### ◆ Par accord

Le nombre des collèges électoraux ne peut être modifié que par accord et ne saurait résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, de l'Administration ou du juge (*Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-27.480 P*).

Sous la seule réserve de ne pas aboutir à une sous-représentation de telle ou telle catégorie de personnel, il est possible de prévoir conventionnellement un nombre de collèges plus élevé que celui prévu par la loi, ou à l'inverse, se borner à un collège unique.

La constitution d'un collège électoral ne peut priver une catégorie de salariés de toute représentation. C'est le cas lorsque le premier collège

« ouvriers et employés » ne regroupe que des salariés mis à disposition dont aucun n'est éligible, privant ainsi ce personnel de toute représentation. Le tribunal judiciaire a décidé à bon droit que le personnel devait être réparti en deux collèges composés respectivement des cadres et des non-cadres (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 13-11.324 P).

Dans l'hypothèse où est retenue la constitution d'un collège unique réunissant toutes les catégories professionnelles, un syndicat catégoriel, en l'espèce la CFE-CGC, peut y présenter des candidatures (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-60.239 P). Il est admis, par exemple, qu'un collège spécial « démonstrateurs » soit institué dans un grand magasin (Cass. soc., 16 janv. 1985, n° 84-60.555 P), un collège spécial « journalistes » dans une entreprise de presse (Cass. soc., 21 nov. 1984, n° 83-61.181 P).

L'accord peut prévoir un collège spécial cadres, même si leur nombre dans l'entreprise est inférieur à 25. Il peut également prévoir la constitution de plusieurs collèges cadres (Cass. soc., 9 juin 1983, n° 82-60.637 P).

En revanche, un accord ne peut supprimer le collège spécial cadres lorsque sa constitution est obligatoire (Cass. soc., 3 mai 2002, n° 01-60.072 P). Un accord peut, à l'inverse, supprimer le collège « agents de maîtrise-techniciens » et décider d'incorporer ses membres au collège « ouvriers employés » s'ils sont trop peu nombreux et revenir à un collège unique. En effet, contrairement à la constitution du « collège cadres », la constitution du collège « agents de maîtrise – techniciens » n'est pas considérée comme une disposition d'ordre public (Rép. min. n° 8122, JO Ass. nat., 25 févr. 1991, p. 742).

### ◆ Unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise

L'accord doit avoir été signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-12).

La Cour de cassation a précisé que si les élections sont organisées dans le cadre d'un établissement distinct doté d'un comité d'établissement, l'unanimité ne concerne alors que les syndicats représentatifs au sein de l'établissement en question, et non ceux qui le seraient au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-24.801 JP). Il semble que seul un accord d'entreprise (ou d'établissement) soit valable.

#### À NOTER

Les textes relatifs aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise prévoyaient que la modification du nombre de collèges et leur composition pouvait résulter d'une convention, d'un accord collectif de travail, étendus ou non, ou d'un

accord préélectoral signés par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-10 ancien et art. L. 2324-12 ancien). Une convention collective de branche pouvait donc prévoir cette modification.

Un accord de groupe devrait également être possible. En effet, selon l'article L. 2232-33 du Code du travail, l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions.

#### À NOTER

La création d'un collège spécifique aux journalistes est soumise aux règles de validité de droit commun applicables au protocole préélectoral, c'est-à-dire à la signature à la double majorité (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-60.419 P, Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60.157 P ; voir Point spécial p. 91).

L'unanimité établie, l'accord s'impose (Cass. soc., 3 oct. 1984, n° 84-60.264 P). Celle-ci est démontrée seulement s'il y a « signature expresse » de tous (Circ. DRT n° 13, 25 oct. 1983). La simple absence d'opposition n'est pas suffisante.

Il est nécessaire qu'il n'ait pas été dénoncé par l'un des signataires (Cass. soc., 8 févr. 1994, n° 93-60.006).

#### ATTENTION

L'unanimité des syndicats n'est pas à elle seule suffisante pour déroger au nombre légal des collèges, encore faut-il que l'employeur ait donné son assentiment (Cass. soc., 11 juin 1992, n° 91-60.260).

### ◆ En l'absence d'accord

L'accord préélectoral qui modifie le nombre et la composition des collèges électoraux est communiqué, à sa demande, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (C. trav., art. L. 2314-12). Ni ce dernier ni le Dreetts n'ont compétence pour fixer le nombre et la composition des collèges électoraux en l'absence d'accord régulier ou de désaccord (CE, 18 mars 1983, n° 29.120). L'autorité administrative n'est pas habilitée à se prononcer sur le nombre de collèges (Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-60.276).

C'est le tribunal judiciaire qui est compétent pour statuer en cas de litige sur le nombre et la composition des collèges électoraux (Cass. soc., 9 avr. 2014, n° 13-60.189).

## Répartition du personnel

### 34 MODALITÉS DE RÉPARTITION DU PERSONNEL

#### ◆ Par accord des parties

Une fois défini le nombre de collèges électoraux et les catégories de salariés qui les composent,

il faut classer le personnel dans ces collèges, le « répartir ». Cette répartition fait l'objet d'un accord entre les organisations syndicales intéressées et l'employeur, conclu selon la règle de la double majorité prévue par les conditions de l'article L. 2314-6 du Code du travail (*C. trav., art. L. 2314-13 ; voir Point spécial p. 91*).

La répartition du personnel dans les collèges figure dans le protocole d'accord préélectoral. La répartition relevant de l'appellation Etam, regroupant des salariés appartenant à la catégorie des employés techniciens et agents de maîtrise dans les deux premiers collèges, n'a pas pour effet d'en modifier la composition. L'unanimité n'est pas requise, la règle de double majorité s'applique (*Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-25.468 P*).

Si la répartition du personnel entre les collèges est effectuée conformément au protocole d'accord préélectoral dont la validité n'est contestée par aucune des parties, le tribunal judiciaire rejettera la demande d'un syndicat pour modifier cette répartition (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 13-60.204*).

Sur le protocole d'accord préélectoral, voir Point spécial p. 91.

### ◆ Par le Dreets

#### ► En l'absence d'accord

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, et à la condition qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation à négocier le protocole, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux (*C. trav., art. L. 2314-13*). Peu importe que le désaccord ne soit pas constaté par un procès-verbal et que les mandats des élus soient expirés (*Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.896 P*).

L'autorité administrative compétente est le Dreets du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné (*C. trav., art. R. 2314-3*).

Cette compétence d'attribution est exclusive. Le tribunal judiciaire saisi sur la validité du protocole d'accord préélectoral ne peut procéder à la répartition du personnel au sein des collèges (*Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-28.253 ; Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.643 P*). Cette décision incombe au Dreets, même si le désaccord ne concerne qu'un salarié (*CE, 1<sup>er</sup> févr. 1993, n° 98.959*).

#### ► Pouvoirs du Dreets

Le Dreets procède à cette répartition du personnel entre les collèges électoraux en se conformant aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2314-12 du Code du travail (accord modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux). Il précise simplement si tel ou tel salarié relève bien de tel

collège, mais ne remet pas en cause les dispositions conventionnelles précisant leur constitution, quand elles existent (*CE, 15 janv. 1988, n° 72.323*).

À défaut d'accord, le Dreets procède à cette répartition du personnel entre les différents collèges conformément aux dispositions légales fixant la composition des collèges (*C. trav., art. L. 2314-13*).

Pour apprécier la nature des fonctions exercées par ces salariés, entraînant leur appartenance à tel collège, il peut tenir compte de tous les éléments dont il dispose, y compris ceux issus de la convention collective nationale applicable à l'entreprise ainsi que de l'accord d'entreprise, alors même que la première n'était pas signée par l'une des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et que le second n'aurait pas été signé valablement par celle-ci (*CE, 16 déc. 1994, n° 118.416*).

#### ► Effet de la saisine du Dreets

La saisine du Dreets suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (*C. trav., art. L. 2314-13*).

#### ► Délai

Le Dreets prend sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation. La décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours (*C. trav., art. R. 2314-3*).

#### ► Portée de la décision du Dreets

Une fois prise, la décision du Dreets a force obligatoire (*Cass. soc., 28 avr. 1977, 76-60.287*). Elle est d'application immédiate et s'impose au bureau de vote (*Cass. soc., 19 déc. 1972, n° 72-60.079 P*).

#### ► Recours

La décision du Dreets peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux, dans un délai de quinze jours suivant (*C. trav., art. L. 2314-13 ; C. trav., art. R. 2314-3*) :

- la notification de la décision ;
- l'expiration du délai de deux mois dont dispose le Dreets pour se prononcer, en l'absence de décision.

### ◆ Par l'employeur

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit le personnel entre les différents collèges électoraux (*C. trav., art. L. 2314-14*).

## 35 CRITÈRES DE RÉPARTITION DU PERSONNEL

### ◆ Nature des fonctions exercées

A défaut de protocole d'accord préélectoral valablement signé, le personnel est réparti dans les collèges électoraux selon les fonctions réellement exercées (*Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-24.476*). Ces dernières prévalent sur la qualification « officielle » (*Cass. soc., 30 janv. 1985, n° 84-60.484 ; Cass. soc., 28 juin 2006, n° 05-60.290*).

Différents critères permettent d'opérer la répartition du personnel dans les différents collèges (*Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993, NOR : TEFT9310355C, fiche 5*).

Le **niveau d'études** normalement requis pour accéder au poste est un élément qui peut être pris en compte. À titre d'exemples, les niveaux CAP ou BEP peuvent inciter au classement dans le premier collège (ouvriers et employés). Les niveaux Bac, Brevet de technicien ou Bac + 2 peuvent inciter à un classement dans le second collège (techniciens – agents de maîtrise). Un niveau d'études supérieures peut justifier un classement dans le collège « cadres ».

En l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une **technicité** avérée peut justifier un classement dans le deuxième collège (techniciens – agents de maîtrise), et à plus forte raison dans le troisième (cadres). Le tribunal judiciaire peut tenir compte de la nature des activités au regard de la formation, du niveau de technicité des tâches afférentes à ces emplois et du degré d'autonomie laissé aux salariés concernés (*Cass. soc., 21 juin 2017, n° 16-16.011*).

La reconnaissance d'une qualification certaine ne permet pas pour autant le rattachement au deuxième collège, pas plus qu'un **rôle d'enca-drement** s'il apparaît limité (absence de pouvoir disciplinaire, prérogatives très limitées pour l'organisation du travail ; *CE, 19 juin 1989, n° 88.074*).

Le **titre** donné par l'employeur, même s'il résulte d'un accord collectif, ou le niveau de rémunération sont accessoires. Cependant, ne sauraient être maintenus dans le collège « agents de maîtrise » des personnels expressément classés cadres par la convention collective, dès lors que leurs attri-

butions et responsabilités constatées confirment bien ce classement (*CE, 24 juin 1987, n° 78.425*).

### ◆ Dispositions conventionnelles

Si l'analyse des tâches individuellement exercées est la démarche normale pour décider du collège de rattachement, il arrive cependant que le trop grand nombre de salariés concernés rende impossible cette méthode, faute de moyens suffisants. Dans ce cas, l'analyse des fonctions exercées peut valablement se faire à partir des dispositions éventuellement contenues dans la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable, si ces documents décrivent les fonctions théoriquement attribuées aux différentes catégories de personnel et s'il n'est pas contesté qu'elles correspondent à celles réellement exercées (*CE, 24 juin 1987, n° 78.425*).

## 36 DATE DE LA RÉPARTITION

La répartition du personnel dans les collèges a pour but d'établir la liste électorale et de permettre aux salariés de présenter leur candidature dans le collège requis. Elle doit donc être effectuée après la signature du protocole.

Il se peut qu'un salarié change de qualification professionnelle avant les élections mais après confection des listes électorales. Dans ce cas, l'employeur le fait figurer sur la liste du collège auquel son nouvel emploi lui donne droit (*Cass. soc., 27 oct. 1971, n° 71-60.167*).

Faut-il encore que cette nouvelle qualification s'accompagne d'un changement effectif de fonction, faute de quoi il s'agit d'une promotion de circonstance : une telle manœuvre, destinée à empêcher la candidature d'un salarié dans un collège, est de nature à entraîner l'annulation des élections (*Cass. soc., 12 mars 1981, n° 80-60.268 P*).

---

## RÉPARTITION DES SIÈGES DANS LES COLLÈGES

### 37 ENTRE LES DIFFÉRENTS COLLÈGES

Il s'agit de partager entre les différents collèges le nombre de sièges tel que fixé par la loi en fonction de l'effectif.

C'est une répartition nécessaire : la répartition des sièges entre les différents collèges électoraux constitue « une formalité substantielle » préalable aux élections.

### 38 PAR ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le protocole d'accord préélectoral détermine le nombre de sièges attribué à chaque collège. En présence d'un tel accord, le juge ne peut modifier la répartition des sièges entre les collèges (*Cass. soc.*, 10 déc. 1987, n° 87-60.032 P).

#### À NOTER

Le protocole d'accord préélectoral ne peut prévoir la constitution de deux collèges tout en n'attribuant aucun siège à l'un de ces collèges (*Cass. soc.*, 4 juill. 2012, n° 11-60.229 P).

Pour être valable, il doit être conclu selon la règle de la double majorité prévue par l'article L. 2314-6 du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 2314-13).

*Sur le protocole d'accord préélectoral, voir Point spécial p. 91.*

### 39 PAR LE DREETS

Des dispositions similaires à celles applicables pour la répartition du personnel au sein des collèges sont prévues ici.

#### ◆ En l'absence d'accord

Dans le cas où l'accord n'est pas obtenu et à la condition qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation à négocier le protocole, le Dreets procède à la répartition conformément aux dispositions conventionnelles ou, à défaut, conformément à la loi (*C. trav.*, art. L. 2314-13). Peu importe que le désaccord ne soit pas formalisé par un procès-verbal et que les mandats des élus soient expirés (*Cass. soc.*, 22 janv. 2020, n° 19-12.896 P). Le Dreets est également saisi lorsque l'absence d'accord résulte du refus de l'employeur de faire droit aux demandes d'un syndicat d'organiser une réunion en vue de la négociation du protocole d'accord (*Cass. soc.*, 9 nov. 2011, n° 11-60.029 P).

La Cour de cassation a précisé qu'il appartient au Dreets, pour fixer la répartition des sièges au sein des collèges électoraux, d'appliquer un critère de proportionnalité entre l'effectif de chaque collège et le nombre de sièges à pourvoir, tout en prenant en compte les circonstances particulières, notamment liées à la composition du corps électoral de l'entreprise et au nombre de collèges (*Cass. soc.*, 6 juin 2018, n° 17-27.175 P).

Le Dreets compétent territorialement est le Dreets du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné (*C. trav.*, art. R. 2314-3).

#### ◆ Effet de la saisine du Dreets

La saisine du Dreets suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et

entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (*C. trav.*, art. L. 2314-13).

#### ◆ Délai

Le Dreets prend sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation. La décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours (*C. trav.*, art. R. 2314-3).

#### ◆ Recours

La décision du Dreets peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux, dans un délai de quinze jours suivant (*C. trav.*, art. L. 2314-13 et art. R. 2314-3) :

- la notification de la décision ;
- l'expiration du délai de deux mois dont dispose le Dreets pour se prononcer, en l'absence de décision.

### 40 PAR L'EMPLOYEUR

Lorsqu'aucune organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'a pris part à la négociation, l'employeur répartit les sièges entre les différents collèges électoraux (*C. trav.*, art. L. 2314-14).

### 41 RÉPARTITION PROPORTIONNELLE AUX EFFECTIFS

Le Code du travail ne précise aucune modalité de répartition des sièges entre les différents collèges électoraux.

Il prévoit simplement les règles d'attribution des sièges aux différentes listes en présence à l'issue du scrutin (*C. trav.*, art. R. 2314-19 et s.).

Concernant la répartition des sièges avant le scrutin, une seule disposition législative existe relative au comité de groupe (*C. trav.*, art. L. 2333-4). Elle prévoit que le nombre total des sièges est réparti entre les élus des différents collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège.

Il semble bien que l'intention du législateur ait été, quelle que soit l'élection, d'assurer une représentation de chaque catégorie de personnel conforme à son importance. C'est donc, de l'avis du Conseil d'État (*CE*, 29 juin 1983, n° 37.591), le principe d'une répartition des sièges proportionnelle aux effectifs de chaque collège qui doit être retenu, sous réserve de circonstances particulières.

Les services ministériels préconisent, pour l'attribution des sièges restants, d'appliquer le système de la représentation proportionnelle « au plus fort reste ». Cette solution, même si elle n'est pas absolument calquée sur les dispositions concernant l'attribution de sièges à l'issue du vote, a l'avantage de permettre aux collègues numériquement les plus faibles d'être mieux représentés (*Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993, fiche 6*). Elle a été validée par la Cour de cassation (*Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-26.017*). Dans l'affaire en question, la Cour de cassation relève toutefois que la décision du Dreets tient compte des circonstances particulières de l'entreprise et de l'effectif du troisième collège.

### EXEMPLES

Effectif total de l'entreprise : 7 528

Effectif de chaque collège :

→ 1<sup>er</sup> collège : 5 902

→ 2<sup>e</sup> collège : 1 626

Nombre de sièges : 36

Quotient théorique :  $7\,528 \div 36 = 209,11$

→ 1<sup>er</sup> collège :  $5\,902 \div 209,11 = 28$  sièges

→ 2<sup>e</sup> collège :  $1\,626 \div 209,11 = 7$  sièges

35 sièges ont été répartis proportionnellement aux effectifs. Le siège restant est attribué selon la méthode du plus fort reste.

→ 1<sup>er</sup> collège :  $209,11 \times 28 = 5\,855,08$

reste :  $5\,902 - 5\,855,08 = 46,92$

→ 2<sup>e</sup> collège :  $209,11 \times 7 = 1\,463,77$

reste :  $1\,626 - 1\,463,77 = 162,23$

Le siège restant doit donc être attribué au 2<sup>e</sup> collège.

### À NOTER

Le nombre de sièges attribué au quotient électoral lors de la première répartition est nécessairement un nombre entier. Si le résultat de la division de la moyenne d'une liste par le quotient électoral est un nombre décimal, il convient de retenir le nombre entier inférieur (*Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.350 P*).

## 42 AUTRES CRITÈRES DE RÉPARTITION

Il est admis que la répartition des sièges en proportion de l'effectif ne soit pas le seul critère. Au-delà des considérations numériques, des circonstances particulières tenant notamment à la nature, aux diverses activités et à l'organisation de l'entreprise peuvent intervenir (*CE, 6 déc. 1974, n° 90.907*).

Ainsi, par exemple, l'introduction de nouvelles techniques informatiques touchant essentiellement les catégories professionnelles d'un même collège pouvait plaider pour une représentation renforcée de ce collège pour les délégués du personnel (*Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993*).

Il peut être également tenu compte de l'importance économique, technique et sociale de chaque catégorie au sein de l'entreprise, tant qu'on ne met pas obstacle à l'attribution de « sièges réservés », quand ils sont prévus. Ces critères peuvent être retenus tant par les négociateurs du protocole d'accord préélectoral que par l'autorité administrative si elle est saisie à défaut d'accord (*CE, 27 mai 1983, n° 23.464 P*).

## 43 SIÈGES RÉSERVÉS

À l'intérieur d'un même collège, plusieurs catégories de salariés peuvent être regroupées. Des sièges peuvent être réservés à une certaine catégorie de personnel, soit par la loi, soit par convention ou accord, soit par le Dreets.

### ◆ Par la loi

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs, chefs de service et cadres ont au moins droit à un représentant titulaire au sein du second collège, élu au comité social et économique dans les mêmes conditions (*C. trav., art. L. 2314-11*). Dans ces entreprises et pour ces élections, un siège de titulaire est obligatoirement réservé à un cadre.

En outre, le protocole préélectoral prévoit des dispositions facilitant, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (*C. trav., art. L. 2314-15*).

*Sur le protocole d'accord préélectoral, voir Point spécial p. 91.*

### ◆ Par la convention ou l'accord

Au-delà de l'obligation légale, il est toujours possible de prévoir des sièges par voie de convention ou d'accord : par exemple, réserver également un siège de suppléant cadre quand la loi oblige simplement à un siège de titulaire ; réserver un siège de titulaire aux employés classés dans le collège « ouvriers et employés » ; réserver un siège aux VRP, aux travailleurs postés, etc.

Dans les entreprises de travail temporaire, il est prévu que, par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu à la double majorité, des sièges sont réservés en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire (*C. trav., art. L. 2314-16*).

### ◆ Par le Dreets

S'il est saisi en vue de la répartition des sièges dans une entreprise occupant au moins 501 sala-

riés, il doit obligatoirement réserver un siège de titulaire cadre au comité social et économique. Mais il peut également le faire pour d'autres catégories, quelle que soit la taille de l'entreprise (CE, 27 mai 1983, n° 23.464).

## ÉLECTORAT

### 44 CONDITIONS

Pour être électeur le salarié de l'entreprise doit (C. trav., art. L. 2314-18) :

- avoir 16 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis trois mois au moins ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques.

#### ATTENTION

Ces dispositions ont été jugées inconstitutionnelles (Cons. const., 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC ; voir n° 48) et seront abrogées à compter du 31 octobre 2022. D'ici cette date, le législateur devrait donc modifier l'article L. 2314-18 du Code du travail. Les mesures prises avant cette date, en application des dispositions déclarées inconstitutionnelles, ne pourront être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

Ces conditions sont appréciées non à la date d'organisation des élections et d'établissement des listes électorales, mais à la date du premier tour de scrutin (Cass. soc., 30 oct. 2001, n° 00-60.341). Ainsi, le salarié, affecté auparavant dans un autre établissement distinct, dès lors qu'il est présent dans les effectifs au premier tour, est en droit de voter aux élections professionnelles dans son nouvel établissement d'affectation, peu importe qu'il ait déjà exercé ce droit lors des précédentes élections au sein de son établissement d'origine (Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 17-60.306 P).

Un protocole d'accord préélectoral ne peut retenir une date antérieure au premier tour de scrutin pour apprécier les conditions d'électorat, privant de ce fait les salariés de leurs droits électoraux qu'ils tiennent de la loi (Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 10-60.163 P ; Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-25.420 P, Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-17.740).

#### À NOTER

Lorsqu'un vote électronique est organisé et qu'il se déroule sur plusieurs jours, la condition d'ancienneté dans l'entreprise pour être électeur s'apprécie à la date du premier jour du scrutin. Si le protocole d'accord préélectoral peut déroger aux conditions d'ancienneté de manière plus favorable, il ne peut

modifier la date d'appréciation de ces conditions et prévoir une prise en compte de l'ancienneté à la date de clôture du premier tour des élections (Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047 P).

## Salarié de l'entreprise

### 45 EXISTENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Pour être électeur, il est nécessaire d'être lié à l'employeur par un contrat de travail.

Cette règle est d'ordre public absolu, aucun accord collectif ne peut y déroger (Cass. soc., 24 juin 1998, n° 97-60.077 P).

Peu importent le mode de rémunération (cachet, pige, etc.), la nature ou la durée du contrat de travail.

#### À NOTER

Ne comptant que partiellement dans l'effectif, les salariés à temps partiel sont néanmoins inscrits sur les listes électorales, l'horaire de travail n'a pas d'incidence sur la capacité à être électeur.

Le titulaire d'un contrat à durée déterminée est électeur, au même titre que le titulaire d'un contrat à durée indéterminée, s'il est toujours lié par contrat au moment de l'élection. Le salarié sous CDD remplaçant un salarié absent n'entre pas dans le calcul des effectifs pour l'appréciation des seuils, mais a la qualité d'électeur s'il remplit les conditions d'électorat (Cass. soc., 17 mai 1994, n° 93-60.329) et s'il est titulaire d'un contrat à la date du scrutin (Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 94-60.048).

Peu importe également que :

- le salarié soit en préavis, effectué ou non, son contrat de travail n'étant pas encore rompu (Cass. soc., 10 mai 1978, n° 78-60.049 P ; Cass. soc., 14 mars 2018, n° 17-14.028 : salarié dispensé d'exécuter son préavis) ;
- le salarié ait été licencié, dès lors qu'il fait l'objet d'une ordonnance de référé imposant sa réintégration (Cass. soc., 3 mars 1993, n° 92-60.247 ; Cass. soc., 12 juill. 2016, n° 15-23.433) ;
- le salarié protégé ait fait l'objet d'une autorisation de licenciement, si celle-ci a été annulée et qu'il a demandé sa réintégration dans les délais (Cass. soc., 30 avr. 2002, n° 01-60.765 P ; Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.102).

#### À NOTER

Le tribunal judiciaire est compétent pour déterminer la qualité d'électeur et donc, le cas échéant, de salarié. Ainsi, il peut se prononcer, par voie d'exception, sur l'existence d'un contrat de travail sans pouvoir renvoyer cette question au conseil de prud'hommes ordinairement compétent en la matière (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-14.802 P ; voir n° 162).

## 46 CONTRAT DE TRAVAIL SUSPENDU

Dès lors que son contrat de travail est simplement suspendu (et non rompu), un salarié n'est pas rayé des effectifs et peut voter (*Cass. soc., 15 mai 1991, n° 90-60.483 P* ; *Cass. soc., 14 janv. 1982, n° 81-60.850 P* : congé de formation ; *Cass. soc., 8 avr. 1992, n° 91-60.531 P* : congé parental).

## 47 EMPLOYEUR

L'employeur ne participe pas au vote et ne saurait être inscrit sur la liste électorale. Il en est de même des salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 1997, n° 96-60.019*). Les membres du directoire d'une société anonyme, même s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail, dirigent collégalement l'entreprise et ne peuvent participer aux élections (*Cass. soc., 25 mars 1980, n° 79-61.105 P*). Toutefois, le seul fait d'avoir figuré au collège employeur aux élections prud'homales ne suffit pas à priver le salarié de ses droits d'électorat s'il n'a pas reçu délégation pour représenter l'employeur (*Cass. soc., 27 mars 1984, n° 83-61.038 P*).

## 48 REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR

### ◆ Possibilité d'exclusion de l'électorat jusqu'au 31 octobre 2022

Sur le fondement de l'article L. 2314-18 du Code du travail précité (*voir n° 44*), la Cour de cassation juge de manière constante que doivent être exclus du corps électoral les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, ou représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel.

L'article L. 2314-18 du Code du travail a été jugé inconstitutionnel (*Cons. const., 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC* ; *voir ci-après*) et sera abrogé au 31 octobre 2022. Jusqu'à cette date, la jurisprudence excluant de l'électorat les salariés assimilés à l'employeur ou représentant celui-ci reste applicable.

Selon cette jurisprudence, le salarié détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de l'assimiler à l'employeur, est exclu de l'électorat pour la durée de cette délégation particulière (*Cass. soc., 6 févr. 2002, n° 00-60.488 P* ; *Cass. soc., 24 sept. 2003, n° 02-60.569 P*). Peu importe que cette délégation n'ait pas été expres-

sément acceptée par l'intéressé (*Cass. soc., 4 avr. 2007, n° 06-60.124 P*).

L'existence d'une délégation écrite d'autorité ne peut résulter de la seule description des fonctions du salarié dans la convention collective (*Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 02-60.774*).

Toutefois, même en l'absence de délégation écrite, un salarié peut être exclu de l'électorat dès lors qu'il représente effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exerce au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise (*Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-25.982 P*).

Ainsi, doit être exclu de l'électorat et de l'éligibilité :

- un directeur général adjoint d'une société, ayant représenté l'employeur au cours de plusieurs réunions du comité social et économique même s'il ne l'a pas fait lors des dernières réunions, s'il peut être constaté que le pouvoir de représentation persistait à la date de l'élection (*Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-20.237*) ;

- un responsable des ressources humaines qui a représenté à plusieurs reprises l'employeur dans les relations et négociations avec les salariés (*Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-15.807*) ;

- un directeur de magasin représentant effectivement l'employeur devant les représentants de proximité et exerçant les attributions en matière d'embauche, de discipline, de licenciement même s'il ne dispose pas d'une pleine liberté dans ces domaines et doit faire valider ses choix avant de prendre une « décision grave » (*Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.233 P*).

À l'inverse, doit être inscrit sur les listes :

- le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail qui n'interviennent que de façon ponctuelle aux réunions du CSE, n'ont qu'une voix consultative et ne représentent pas l'employeur devant cette instance (*Cass. soc., 19 janv. 2022, 19-25.982 P*) ;

- le cadre n'ayant que la possibilité de transmettre les réclamations à sa direction sans détenir de pouvoir de décision et n'ayant aucune des prérogatives de l'employeur (*Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-60.730*) ;

- le salarié qui ne préside plus les réunions des instances représentatives du personnel depuis plus d'un an, même s'il a répondu à des questions lors d'une réunion du comité social et économique (*Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.045*) ;

- la directrice d'un établissement médico-éducatif disposant d'une délégation de pouvoirs,

mais qui doit toujours agir sous l'autorité de la direction générale et ne peut, par exemple, signer les contrats de travail à durée indéterminée ou exercer le pouvoir disciplinaire, et ne peut également représenter l'employeur devant les instances représentatives du personnel puisqu'elle a uniquement pour mission d'assister la directrice générale à ces réunions dans la mesure où les questions à l'ordre du jour concernent l'établissement (*Cass. soc.*, 15 mai 2019, n° 18-19.862). Cette salariée pouvait être élue au CSE.

### ◆ Impossibilité d'exclure le représentant de l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022

L'article L. 2314-18 du Code du travail sur lequel se fonde la jurisprudence précitée a fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité.

Les Sages ont jugé « qu'en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs » (*Cons. const.*, 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC). Par conséquent, l'article L. 2314-18 du Code du travail est déclaré contraire à la Constitution.

Le Conseil constitutionnel reporte au 31 octobre 2022 la date de cette abrogation. En effet, selon les Sages, « l'abrogation immédiate des dispositions déclarées inconstitutionnelles aurait pour effet de supprimer toute condition pour être électeur aux élections professionnelles. Elle entraînerait ainsi des conséquences manifestement excessives ».

D'ici le 31 octobre 2022, le législateur devrait donc adopter de nouvelles dispositions en lieu et place de l'article L. 2314-8 du Code du travail. Les mesures prises avant cette date en application des dispositions déclarées inconstitutionnelles ne pourront être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

## 49 PERSONNEL MIS À DISPOSITION

### ◆ Salariés mis à disposition

#### ► Définition

Il convient d'entendre par salarié mis à disposition le salarié d'entreprise sous-traitante ou prestataire mis à disposition d'une entreprise

désignée comme étant l'entreprise utilisatrice. Ce salarié ne doit pas être confondu avec les salariés temporaires.

Selon la jurisprudence, « sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents, fût-ce à temps partiel, dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, partageant ainsi des conditions de travail en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs » (*Cass. soc.*, 23 sept. 2015, n° 14-26.262 P). Peu importe la nature juridique des liens entre l'entreprise extérieure et l'entreprise utilisatrice (*Cass. soc.*, 15 avr. 2015, n° 14-20.200). Les salariés ne se rendant que ponctuellement dans les locaux de l'entreprise utilisatrice ne sont pas pris en compte (*Cass. soc.*, 14 avr. 2010, n° 09-60.367 P ; *Cass. soc.*, 23 sept. 2015, n° 14-26.262 P).

#### REMARQUE

L'employeur doit pouvoir justifier des éléments qui l'ont amené à inscrire sur les listes électorales certains salariés mis à disposition (sous-traitance, prestation de services) et à en exclure d'autres (*Cass. soc.*, 13 nov. 2008, n° 07-60.434 P).

#### ► Droit d'option

Le salarié mis à disposition par une entreprise extérieure, qui remplit les conditions pour être intégré dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice en application de l'article L. 1111-2 du Code du travail (c'est-à-dire présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins un an), peut choisir de voter aux élections du comité social et économique dans l'entreprise qui l'emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Cette faculté est ouverte sous réserve d'avoir une présence d'au moins douze mois continus dans l'entreprise utilisatrice (*C. trav.*, art. L. 2314-23). Le salarié mis à disposition qui choisit de voter au sein de l'entreprise utilisatrice renonce à voter au sein de l'entreprise qui l'emploie.

#### REMARQUE

Cette option étant d'ordre public, elle ne peut être écartée par une convention collective nationale de branche (*CE*, 23 déc. 2010, n° 332.493).

#### ► Date d'appréciation du droit d'option

Les conditions à remplir par le salarié mis à disposition, pour choisir d'exercer son droit de vote dans l'entreprise qui l'emploie ou dans l'entreprise utilisatrice, sont appréciées lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice.

C'est donc à cette date que le salarié concerné doit être mis en mesure d'exercer son droit d'option (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400 P).

### ► Modalités d'exercice du droit d'option

Les conditions d'expression de ce droit d'option ne sont pas encadrées par les textes. Selon l'Administration, avant le début de la négociation du protocole préélectoral, l'entreprise utilisatrice doit interroger, par écrit, les entreprises prestataires qui mettent à disposition des salariés travaillant dans ses locaux afin que ces entreprises, dans un délai compatible avec l'organisation des négociations du protocole préélectoral, lui fournissent la liste des salariés mis à disposition.

Ce document :

- contient la liste des salariés qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté ;
- porte la mention que le salarié a fait ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice.

À défaut d'informations communiquées sur ce point par l'entreprise prestataire, il appartient au salarié mis à disposition, s'il le souhaite, de faire connaître son choix à l'entreprise utilisatrice, dans les délais impartis, compatibles avec la publication des listes électorales (Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008, NOR: MTST0880875C, fiche 6, annexe).

### ◆ Cas particuliers

#### ► Salarié mis à la disposition d'un GIE

La Cour de cassation a décidé que les salariés mis à disposition d'un groupement d'intérêt économique (GIE) restaient électeurs dans leur entreprise d'origine (Cass. soc., 19 oct. 1993, n° 92-60.582). Cette jurisprudence devrait vraisemblablement continuer de recevoir application. En revanche, pour ce qui concerne les élections au sein du GIE lui-même, il était considéré :

- qu'ils étaient électeurs aux élections des délégués du personnel mis en place dans le cadre du GIE (Circ. DRT n° 93-12, 17 mars 1993),
- qu'ils ne pouvaient pas voter aux élections du comité d'entreprise du groupement (Cass. soc., 11 juill. 1989, n° 88-60.713 P).

On peut se demander ce qu'il en sera concernant le comité social et économique.

#### ► Agents publics mis à disposition

Les agents publics mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci sont liés à l'organisme de droit privé par un contrat de travail.

À ce titre, ils ne peuvent être considérés comme des salariés mis à disposition (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-20.145 P ; Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-21.581 P). Ce contrat de travail leur confère la qualité d'électeur.

### 50 SALARIÉ DÉTACHÉ OU TRAVAILLANT À L'ÉTRANGER

Travaillant sur le sol français, mais sans lien de subordination avec un établissement français, gardant au contraire un lien administratif avec leur pays d'origine, de tels salariés n'ont pas à voter en France. Ils ne font pas partie des effectifs (Cass. ch. mixte, 28 févr. 1986, n° 84-93.287 P ; Cass. ch. mixte, 18 mars 1986, n° 85-60.026 P).

Lorsqu'un salarié a été recruté à l'étranger pour travailler définitivement et exclusivement dans une filiale étrangère de l'entreprise française, il est exclu de l'effectif et de l'électorat (Cass. soc., 5 déc. 2000, n° 99-60.318).

En revanche, des salariés français détachés ou expatriés dans une filiale ou une succursale étrangère, dépendant complètement du siège français pour leurs conditions d'emploi continuant à figurer à l'effectif, peuvent valablement être inscrits sur la liste électorale de leur établissement d'origine pour l'élection des membres du comité social et économique (Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 90-60.526 P ; Cass. soc., 18 juill. 2001, n° 00-60.231).

### 51 SALARIÉ AYANT UN STATUT PARTICULIER

Le **salarié travaillant pour plusieurs employeurs** n'est éligible que chez un employeur, mais est électeur dans toutes les entreprises dans lesquelles il justifie des conditions d'électorat (par exemple : VRP multicartes assimilé à un travailleur à temps partiel).

Le **salarié travaillant dans plusieurs établissements d'une même entreprise** est électeur au sein de l'établissement où il exerce principalement son activité : le lieu principal d'activité relève de l'appréciation souveraine des éléments de fait par les juges du fond (Cass. soc., 4 déc. 1991, n° 90-60.558 ; Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.126 P).

#### REMARQUE

Les conditions d'électorat s'apprécient au jour du premier tour du scrutin, il est possible pour un salarié d'une entreprise à établissements distincts de voter à deux reprises en raison de son transfert dans un autre établissement en cours de période électorale (Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 10-60.163 P).

Le **salarié itinérant** est inscrit sur les listes électorales de l'établissement principal de l'en-

treprise s'il y est rattaché pour l'exécution de son contrat de travail (*Cass. soc.*, 13 oct. 2004, n° 03-60.344).

Le **travailleur à domicile** est électeur dans la mesure où il répond aux conditions d'électorat. Il est, en général, appelé à voter par correspondance, éventuellement chez plusieurs employeurs.

Est électeur le **salarié intermittent ou vacataire** qui, ayant travaillé dans l'entreprise de manière habituelle au cours des trois derniers mois, est intégré de manière étroite et permanente à la communauté de travail (*Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 07-60.310 P).

Le **salarié temporaire** n'est pas électeur dans l'entreprise utilisatrice mais dans l'entreprise de travail temporaire, dès lors qu'il est lié par un contrat de mission à cette entreprise au moment de la confection des listes électorales (*C. trav.*, art. L. 2314-22 ; *Cass. soc.*, 28 févr. 2007, n° 06-60.171 P ; *Cass. soc.*, 30 janv. 2008, n° 07-60.096 ; *Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> avr. 2008, n° 07-60.287 P).

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité les salariés (*C. trav.*, art. L. 2314-22) :

– ayant fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un nouveau contrat de mission ;

– à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission.

Bien que non comptabilisé dans l'effectif, dès l'instant où l'**apprenti** justifie de l'ancienneté requise, il vote lors des élections du CSE (*Circ. min. DRT n° 93-12, 17 mars 1993, fiche 12*) à condition d'avoir 16 ans révolus à la date du scrutin (*voir n° 44*).

De même, sont électeurs les titulaires d'un contrat initiative emploi (*Circ. DGEFP n° 2005-11, 21 mars 2005, NOR : SOCF0510286C*) ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (*Circ. DGEFP n° 2005-12, 21 mars 2005, NOR : SOCF0510287C*). La même règle s'applique pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Le **travailleur handicapé** d'un établissement et service d'aide par le travail n'a pas la qualité de salarié et ne peut être ni électeur ni éligible (*Cass. soc.*, 24 juin 1998, n° 97-60.077 P). En revanche, le travailleur handicapé employé dans une entreprise, un atelier protégé ou un centre de distribution de travail à domicile, qui est pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, participe aux élections du comité social et économique (*Cass. soc.*, 17 déc. 1984, n° 84-60.368 P).

### Âge et capacité électorale

#### 52 16 ANS RÉVOLUS

Pour être électeur, il faut avoir 16 ans révolus le jour du premier tour de scrutin (*C. trav.*, art. L. 2314-18).

Ce qui, *a priori*, n'exclut personne puisque l'âge limite de la scolarité obligatoire, donc l'âge minimum requis pour une première embauche, est de 16 ans, hormis le cas de l'apprentissage.

#### ATTENTION

Ces dispositions ont été jugées inconstitutionnelles (*Cons. const.*, 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC ; *voir n° 44 et n° 48*) et seront abrogées au 31 octobre 2022. D'ici cette date, le législateur devrait donc modifier l'article L. 2314-18 du Code du travail. Les mesures prises avant cette date, en application des dispositions déclarées inconstitutionnelles, ne pourront être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

#### 53 DROITS CIVIQUES

Pour voter, il est nécessaire de n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives aux droits civiques (*C. trav.*, art. L. 2314-18).

#### ATTENTION

Jugé inconstitutionnel (*Cons. const.*, 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC ; *voir n° 44 et n° 48*), l'article L. 2314-18 sera abrogé le 31 octobre 2022. D'ici cette date, le législateur devrait donc modifier ces dispositions. Les mesures prises en application de celles-ci avant cette date ne pourront être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

Les salariés sont présumés jouir de leurs droits civiques, sauf preuve contraire soumise, au besoin, à la vérification du juge (*Cass. soc.*, 15 juin 1995, n° 94-60.461 P). Pour s'assurer de leur capacité électorale, l'employeur ne peut donc exiger ni un extrait du casier judiciaire (*Cass. soc.*, 25 oct. 1978, n° 78-60.693 P) ni la carte d'électeur politique (*Cass. soc.*, 15 juin 1995, n° 94-60.461 P). Il doit compter sur la seule bonne foi du salarié, présumé jouir de ses droits, mais il est évident que si une capacité électorale est mise en doute, elle peut toujours être contestée devant le juge (*C. trav.*, art. L. 2314-32 ; *C. trav.*, art. R. 2314-24).

### Ancienneté

#### 54 TROIS MOIS

Sont électeurs les salariés ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise, que cette durée soit continue ou non (*C. trav.*, art. L. 2314-18).

Ces dispositions ont été jugées inconstitutionnelles (*Cons. const.*, 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC ; voir n° 44 et n° 48) et seront abrogées au 31 octobre 2022. D'ici cette date, le législateur devrait modifier l'article L. 2314-18 du Code du travail. Entre temps, l'application de ces dispositions ne pourront être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, il n'est pas fait de différence entre le travail à temps complet et le travail à temps partiel (*Cass. soc.*, 4 juill. 1978, n° 78-60.572 P).

S'il y a eu un contrat à durée déterminée avant une embauche à durée indéterminée, sa durée est prise en compte dans l'appréciation de l'ancienneté du salarié (*C. trav.*, art. L. 1243-11). Pour les salariés temporaires, la condition d'ancienneté est également de trois mois dans l'entreprise de travail temporaire. Cette condition est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois précédant l'élection. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (*C. trav.*, art. L. 2314-20).

Pour un salarié temporaire embauché après une mission par l'entreprise utilisatrice, seules les missions accomplies au cours des trois mois précédant le recrutement sont prises en compte pour son ancienneté (*C. trav.*, art. L. 1251-38). La période d'essai entre en compte pour le calcul de l'ancienneté, quelle qu'ait été sa durée.

En revanche, pour être électeurs dans l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition doivent avoir été présents sur une période de douze mois continus (*C. trav.*, art. L. 2314-23).

### 55 AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

L'ancienneté devant s'apprécier au niveau de l'entreprise, il y a lieu de retenir l'ancienneté totale dans l'entreprise en cas de mutation d'un établissement à un autre (*Cass. soc.*, 7 janv. 1985, n° 84-60.530 P).

De manière générale, par application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le contrat de travail se poursuivant, l'ancienneté n'est pas affectée par la modification juridique de l'employeur (*Cass. soc.*, 20 déc. 1988, n° 87-60.276 P).

### 56 SUSPENSION DU CONTRAT

La suspension du contrat n'a pas pour effet d'annuler l'ancienneté acquise avant la suspension (*Cass. soc.*, 19 oct. 1993, n° 92-60.349). Il convient d'additionner le temps de travail effectué avant la suspension et le temps de

travail écoulé du jour de la reprise du travail au jour du scrutin pour apprécier si la condition d'ancienneté est remplie.

Toutefois des périodes de suspension sont comptées dans l'ancienneté lorsque la loi les assimile expressément à une période de travail effectif.

Il en est ainsi de la suspension pour : les accidents du travail (*C. trav.*, art. L. 1226-7) ; le congé de maternité (*C. trav.*, art. L. 1225-24) ; le congé de formation économique, sociale, environnementale et de formation syndicale (*C. trav.*, art. L. 2145-10) ; le congé de présence parentale (*C. trav.*, art. L. 1225-65) etc.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des droits liés à l'ancienneté (*C. trav.*, art. L. 1225-54).

La convention ou l'accord collectif applicable dans l'entreprise peut également assimiler certaines périodes à du temps de travail effectif (par exemple : accident non professionnel).

### 57 CONTRAT DE TRAVAIL ROMPU PUIS RENOUÉ

#### ◆ Nouvelle ancienneté de trois mois requise

En règle générale, la rupture du contrat interrompt nécessairement l'ancienneté. En conséquence, si un nouveau contrat de travail est ultérieurement conclu avec le même employeur, le salarié, pour être électeur, doit justifier d'une nouvelle ancienneté de trois mois.

#### ◆ Exceptions

Des exceptions sont prévues par le Code du travail, notamment pour le salarié qui, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, a rompu son contrat en vue d'élever son enfant et est réembauché en priorité. Il bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ s'il demande sa réembauche dans l'année qui suit la rupture du contrat (*C. trav.*, art. L. 1225-67).

L'ancienneté acquise au cours d'un précédent contrat peut également subsister par application d'une clause conventionnelle. Dans certaines entreprises, il est d'usage, pour l'électorat, de totaliser l'ancienneté des salariés ayant travaillé dans l'entreprise en vertu de plusieurs contrats.

#### ◆ Contrats de travail successifs mais discontinus

Concernant les salariés titulaires de contrats successifs mais discontinus dans le temps, la

condition d'ancienneté peut être remplie même si les trois mois sont acquis au titre de plusieurs contrats à durée déterminée séparés dans le temps (*Cass. soc.*, 2 nov. 1994, n° 93-60.472). Doit donc être inscrit sur les listes électorales :

- le saisonnier travaillant dans l'entreprise chaque année à la même époque, s'il est présent dans l'entreprise au moins trois mois par an ;
- l'extra, dès lors qu'il justifie d'une « activité habituelle ». Le minimum de travail exigé pour l'électorat doit se situer dans l'année précédant les élections. A été admis un extra ayant travaillé en moyenne 14 jours par mois, dès lors qu'il est sous contrat à la date du scrutin (*Cass. soc.*, 30 mai 1996, n° 95-60.599).

### 58 DÉROGATIONS À L'ANCIENNETÉ REQUISE

La durée de trois mois d'ancienneté peut être réduite soit par voie conventionnelle, soit par l'inspecteur du travail (*C. trav.*, art. L. 2314-25), après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, « notamment » au cas où l'application de l'exigence de trois mois d'ancienneté aurait pour effet « de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions ».

L'inspecteur du travail peut accorder une dérogation à l'ancienneté pour toute autre raison, s'il estime qu'elle peut faciliter la mise en place ou le renouvellement de l'institution qui seraient rendus difficiles par un manque ou une insuffisance de candidature (*Circ. DRT n° 93-12*, 17 mars 1993, fiche 4).

#### À NOTER

La dérogation ne peut pas être accordée pour une seule catégorie de personnel. Elle doit être motivée et concerner l'ensemble des salariés. Elle n'est pas non plus nominative (*Circ. DRT n° 93-12*, 17 mars 1993, fiche 4).

L'inspecteur du travail peut agir sur demande de l'employeur, d'un syndicat représentatif ou de sa seule initiative.

Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire dans un délai de quinze jours suivant sa notification (*C. trav.*, art. L. 2314-25 ; *C. trav.*, art. R. 2314-4).

### Établissement des listes électorales

#### 59 RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Bien que la loi ne le précise pas, c'est à l'employeur qu'il appartient de procéder à l'établissement des listes électorales : il est, en effet, le

seul à posséder les renseignements nécessaires. Il lui appartient, en cas de contestation, de fournir les éléments nécessaires au contrôle de sa régularité (*Cass. soc.*, 13 nov. 2008, n° 07-60.434 P ; *Cass. soc.*, 20 juin 2012, n° 11-19.643 P).

C'est une formalité :

- « essentielle », parce que s'il est « non inscrit », un salarié perd sa qualité d'électeur, qui est par là même l'une des conditions de l'éligibilité (*Cass. soc.*, 5 mars 1997, n° 96-60.027 ; *Cass. soc.*, 6 févr. 2002, n° 00-60.481 P) ;
- dont il doit s'acquitter suffisamment à l'avance, au moins quatre jours, pour permettre un éventuel recours devant le tribunal judiciaire. En pratique, l'accord préélectoral ou la convention collective fixe des délais plus longs. Il est souvent prévu que les listes électorales soient publiées entre dix et quinze jours avant le scrutin. La non-publication de la liste électorale ou sa publication tardive n'entraîne pas automatiquement l'annulation des élections. Le tribunal recherche si les modalités de publication et le retard apporté à l'affichage de la liste justifient le report du scrutin (*Cass. soc.*, 20 déc. 1988, n° 88-60.431).

#### REMARQUE

La participation d'un salarié aux élections sans être inscrit sur les listes électorales fausse les résultats du scrutin et entraîne par conséquent l'annulation des élections (*Cass. soc.*, 13 févr. 2003, n° 01-60.745 P).

#### 60 CONTENU DES LISTES ÉLECTORALES

Le Code du travail n'indique pas les mentions qui doivent figurer sur les listes électorales.

En l'absence de textes spécifiques, la jurisprudence fait application du droit commun électoral.

Doivent donc figurer sur la liste :

- les noms et prénoms des inscrits,
- la date d'entrée dans l'entreprise,
- la date de naissance.

Le coefficient hiérarchique est une information personnelle qui n'a pas à être communiquée au public, et qui n'a donc pas à être contenue dans les listes électorales affichées dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 20 juin 2012, n° 11-19.643 P). L'employeur doit néanmoins communiquer ces informations aux organisations syndicales qui en feraient la demande dans le cadre de leur droit de vérification de la régularité des inscriptions sur les listes électorales. De la même manière, le domicile du salarié n'a pas à figurer sur la liste électorale (*Cass. soc.*, 20 mars 2002, n° 00-60.315 P).

#### 61 RÉVISION DES LISTES ÉTABLIES

L'employeur établit la liste nominative des salariés appelés à voter aux élections par collège,

en respectant les dispositions sur l'électorat de l'accord préélectoral ou la répartition décidée par le Dreet.

La liste électorale est établie pour les deux tours. Néanmoins, si elle n'a aucune influence sur le résultat du scrutin, une modification de la liste entre les deux tours n'entraîne pas l'annulation des élections (Cass. soc., 18 nov. 2008, n° 07-60.359 P).

### REMARQUE

Le fait, pour un employeur de retirer de la liste des électeurs et des candidats pour le second tour un salarié qui était inscrit sur cette liste pour le premier tour, constitue une irrégularité qui influence le résultat du scrutin et justifie son annulation (Cass. soc., 26 avr. 2006, n° 05-60.285).

Par ailleurs, l'employeur doit l'actualiser si une modification de l'effectif intervient entre la publication de la liste et le premier tour. La liste modifiée doit être publiée au plus tard le quatrième jour avant la date du scrutin du premier tour (Cass. soc., 20 mars 2002, n° 01-60.482 P).

## 62 PUBLICATION DES LISTES ÉLECTORALES

Le Code du travail prévoit la publication de la liste électorale à l'article R. 2314-24 relatif au délai de contestation, mais sans en déterminer les modalités.

Le plus souvent, le protocole d'accord préélectoral (PAP) prévoit une publication par affichage. À défaut, le juge peut l'imposer, et ordonner que cet affichage soit effectué sur tous les panneaux de la direction, répartis géographiquement dans l'établissement (Cass. soc., 7 nov. 1990, n° 89-61.544). À moins d'affichage prévu par le PAP ou imposé par le juge s'il est saisi du problème, toute autre modalité de publication est reconnue valable, dès lors qu'elle n'a pas faussé le résultat des élections (Cass. soc., 23 mars 1983, n° 82-60.341 P : liste simplement tenue à la disposition du personnel). Un syndicat peut demander à l'employeur une copie des listes électorales (Cass. soc., 17 janv. 2001, n° 99-60.471 ; Cass. soc., 20 mars 2002, n° 00-60.315 P). Toutefois, dès lors que la liste électorale a été affichée, l'absence de communication de cette liste à un syndicat ne justifie pas l'annulation des élections (Cass. soc., 4 juin 2003, n° 02-60.034 P).

## 63 CONTESTATION DES LISTES ÉLECTORALES

Les contestations relatives à l'électorat sont portées devant le tribunal judiciaire, seul compétent, dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale (C. trav., art. L. 2314-32 ;

C. trav., art. R. 2314-24 ; voir n° 155 et s., et n° 164).

L'absence du salarié de l'entreprise est sans effet sur le délai pour agir en contestation de la liste électorale (Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-22.200).

## ÉLIGIBILITÉ

### 64 CONDITIONS

Sont éligibles les salariés qui (C. trav., art. L. 2314-19) :

- sont électeurs dans l'entreprise ;
- justifient d'une ancienneté d'au moins un an ;
- âgés de 18 ans révolus ;
- ne sont pas conjoints, partenaires liés par un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.

Les conditions pour être éligible doivent être remplies à la date du premier tour de scrutin (Cass. soc., 30 oct. 2001, n° 00-60.341). Un protocole d'accord préélectoral ne peut retenir une date antérieure au premier tour de scrutin pour apprécier les conditions d'éligibilité, privant de ce fait les salariés de leurs droits électoraux qu'ils tiennent de la loi (Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 10-60.163 P ; Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-25.420 P).

### À NOTER

Lorsqu'un vote électronique est organisé et qu'il se déroule sur plusieurs jours, les conditions d'ancienneté dans l'entreprise pour être éligible s'apprécient à la date du premier jour du scrutin. Si le protocole d'accord préélectoral peut déroger aux conditions d'ancienneté de manière plus favorable, il ne peut modifier la date d'appréciation de ces conditions et prévoir une prise en compte de l'ancienneté à la date de clôture du premier tour des élections (Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047 P).

## Être électeur

### 65 ÊTRE INSCRIT SUR LA LISTE ÉLECTORALE

Être électeur est la condition première pour être éligible (C. trav., art. L. 2314-19). Dès que son droit à l'électorat est établi (voir n° 44 et s.) et qu'il remplit les autres conditions, tout salarié est éligible quelle que soit sa qualification, aucun accord ne pouvant exclure une catégorie d'électeurs.

Cela étant :

- un salarié en forfait jours travaillant dans plusieurs entreprises n'est éligible que dans l'une d'entre elles (Cass. soc., 16 nov. 2011, n° 11-13.256 P) ;

– un salarié n'est éligible que dans l'établissement où s'est effectuée son inscription sur les listes électorales. Un salarié muté d'un établissement à un autre après la constitution des listes électorales ne peut être candidat dans l'établissement dans lequel il a été muté (*Cass. soc.*, 6 févr. 2002, n° 00-60.481 P) ;

– un salarié n'est éligible que dans son collège électoral (*Cass. soc.*, 20 sept. 2017, n° 16-18.780), peu importe sa catégorie au sein de ce collège, sauf s'il s'agit d'occuper un siège réservé à une catégorie (*Cass. soc.*, 4 mars 1970, n° 69-60.012 P). Cette condition doit être remplie en droit et en fait : le nom de chaque candidat doit bien figurer sur la liste électorale.

Dès lors qu'elle n'est pas contestée dans le délai légal (trois jours), une non-inscription sur la liste électorale prive le salarié concerné de la qualité d'électeur qui est l'une des conditions de l'éligibilité (*Cass. soc.*, 20 mars 1990, n° 89-61.448 ; *Cass. soc.*, 6 févr. 2002, n° 00-60.481 P).

### 66 FAIRE PARTIE DES EFFECTIFS À LA DATE DU SCRUTIN

Une personne inscrite sur les listes électorales mais qui n'est plus sous contrat à la date du scrutin n'est pas éligible (*Cass. soc.*, 20 janv. 1998, n° 96-60.446 P ; *Cass. soc.*, 7 oct. 1998, n° 97-60.292).

Une candidature concomitante à une procédure de licenciement est valable si elle n'est pas frauduleuse, c'est-à-dire si elle n'a pas pour objet de protéger le salarié d'une mesure de licenciement. Le candidat est donc éligible, son mandat cessera automatiquement au terme de son contrat (*Cass. soc.*, 4 juin 1982, n° 81-60.965 P). Un salarié reste électeur, donc éligible, durant toute la période du préavis, même non effectué, et peut exercer ses fonctions électives jusqu'à la fin du préavis (*Cass. soc.*, 10 mai 1978, n° 78-60.049 P ; *Cass. soc.*, 27 janv. 1983, n° 82-60.327 P).

De la même manière, reste éligible le représentant du personnel « irrégulièrement licencié », dès lors qu'il demande sa réintégration dans les délais (*Cass. soc.*, 12 déc. 1990, n° 88-60.724 ; *Cass. soc.*, 30 avr. 2002, n° 01-60.765 P ; *Cass. soc.*, 21 nov. 2007, n° 07-60.102).

En revanche, le salarié non protégé licencié sans respect des formalités ne peut être éligible, la rupture de son contrat n'étant pas privée d'effet (*Cass. soc.*, 24 janv. 1990, n° 89-60.019 P).

## Âge et capacité électorale

### 67 18 ANS RÉVOLUS

Pour être éligible, il faut avoir 18 ans révolus, c'est-à-dire être majeur le jour du premier tour de scrutin (*C. trav.*, art. L. 2314-19).

### 68 AUCUNE CONDAMNATION

Pour être éligible, il ne faut pas s'être vu infliger une condamnation interdisant d'être électeur et donc élu (*C. trav.*, art. L. 2314-18 ; voir n° 44 et s.).

#### ATTENTION

Jugé inconstitutionnel (*Cons. const.*, 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC ; voir n° 48), l'article L. 2314-18 sera abrogé le 31 octobre 2022. D'ici cette date, le législateur devrait donc modifier ces dispositions. Les mesures prises en application de celles-ci avant cette date ne pourront être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

## Ancienneté

### 69 AU MOINS UN AN D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Sont éligibles les salariés « travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins » (*C. trav.*, art. L. 2314-19).

#### REMARQUE

En l'absence de précision du Code du travail sur la condition d'ancienneté d'un an, peu importe que cette ancienneté soit continue ou non (*Cass. soc.*, 3 oct. 2007, n° 06-60.063 : salariée licenciée puis réembauchée).

La condition d'une année d'ancienneté doit être acquise dans l'entreprise dans laquelle le salarié se trouve à la date du premier tour de scrutin.

Cependant, elle :

– n'est pas affectée par la modification dans la situation juridique de l'employeur en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail (cession, scission, fusion, etc.) (*Cass. soc.*, 20 déc. 1988, n° 87-60.276 P) ;

– est appréciée au niveau de l'entreprise (et pas seulement de l'établissement : *Cass. soc.*, 11 oct. 2017, n° 16-60.295 P) ou du groupe d'entreprises. Pour être éligible dans une filiale, il y a lieu de prendre en compte l'ancienneté acquise dans les autres filiales de ce groupe (*Cass. soc.*, 8 juill. 1997, n° 96-60.295 P).

### 70 SUSPENSION DU CONTRAT

La suspension du contrat de travail (maladie, congés, etc.) n'annule pas l'ancienneté précé-

demment acquise (*Cass. soc.*, 19 oct. 1993, n° 92-60.349). Cependant, les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas dans le décompte de l'ancienneté, sauf exception légale ou conventionnelle plus favorable (*voir n° 56*).

### REMARQUE

Le salarié absent de l'entreprise à la date des élections mais remplissant la condition d'ancienneté prévue par la loi reste éligible dès lors que son contrat de travail n'est que suspendu (*Cass. soc.*, 17 mai 1995, n° 94-60.395 : congé de formation ; *Cass. soc.*, 10 oct. 2002, n° 01-60.723 : salarié dispensé d'activité jusqu'à l'âge de la retraite ; *Cass. soc.*, 26 sept. 2002, n° 01-60.709 P : salarié mis en disponibilité).

### 71 SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Le salarié à temps partiel est éligible au sein de l'entreprise qui l'emploie, tout comme le salarié à temps plein.

En revanche, les salariés travaillant simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Il leur appartient de choisir celle dans laquelle ils font acte de candidature (*C. trav.*, art. L. 2314-19).

### 72 SALARIÉ MIS À DISPOSITION

Le salarié mis à disposition n'est pas éligible au CSE dans l'entreprise utilisatrice (*C. trav.*, art. L. 2314-23). L'agent public, mis à disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction, est lié à cet organisme par un contrat de travail. Il ne relève donc pas des dispositions spécifiques relatives à l'éligibilité de salariés mis à disposition (*Cass. soc.*, 20 juin 2012, n° 11-20.145 P ; *Cass. soc.*, 17 avr. 2013, n° 12-21.581 P).

### 73 SALARIÉ TEMPORAIRE

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté est fixée pour le salarié temporaire à six mois en ce qui concerne l'éligibilité. Cette condition est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ce salarié a été lié à cette entreprise par des contrats de travail temporaire au cours des dix-huit mois précédant l'élection. Ce délai est réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (*C. trav.*, art. L. 2314-20).

À chaque élection, l'ancienneté doit être reconstituée (*Cass. soc.*, 8 févr. 1995, n° 94-60.061).

### 74 DÉROGATIONS À LA CONDITION D'ANCIENNETÉ

L'ancienneté pour être éligible peut être réduite soit par voie conventionnelle, soit par l'inspecteur du travail.

Un accord ne peut imposer une condition d'ancienneté supérieure à un an, ou exiger qu'elle soit acquise au niveau de l'établissement plutôt qu'au niveau de l'entreprise (*Cass. soc.*, 30 janv. 2008, n° 07-60.121).

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité, dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des personnes éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales (*C. trav.*, art. L. 2314-25). Les dérogations sont accordées pour faciliter la mise en place ou le renouvellement de l'institution qui seraient rendu difficiles en raison du manque ou de l'insuffisance de candidatures et pour assurer la liberté de choix des électeurs entre les différentes listes. L'inspecteur du travail a ici un large pouvoir d'appréciation. Mais, tant que l'inspecteur du travail ne s'est pas prononcé, les salariés qui n'ont pas un an d'ancienneté ne sont pas éligibles (*Cass. soc.*, 25 mars 1985, n° 84-60.715 P).

Une dérogation peut être accordée, par exemple, lorsque le seul syndicat représentatif dans l'entreprise rencontre des difficultés pour constituer une liste de candidats au premier tour du scrutin (*CE*, 22 juin 1988, n° 80.313). Elle n'est pas justifiée dans une entreprise comptant une forte proportion de salariés normalement éligibles, en l'absence de circonstances particulières liées à l'insuffisance des candidatures (*CE*, 25 févr. 1987, n° 60.318).

### Absence de lien de parenté avec l'employeur

### 75 DEGRÉ DE PARENTÉ

Il s'agit d'une condition spécifique à l'éligibilité. Sont inéligibles (*C. trav.*, art. L. 2314-19) : le conjoint, le partenaire d'un Pacs, le concubin, les ascendants, les descendants (enfants, petits-enfants), les frères et sœurs et les alliés au même degré de l'employeur, c'est-à-dire les belle-mère, beau-père, belle-fille, gendre, belle-sœur, beau-frère.

Si l'employeur et un salarié sont mariés avec les deux sœurs, ils sont beaux-frères. Ce salarié est néanmoins éligible, car marié à une sœur de l'épouse de l'employeur, il est « allié » de celle-ci

et non de l'employeur (*Cass. soc.*, 14 janv. 1987, n° 86-60.358 P).

Les inéligibilités édictées par ces textes sont d'interprétation stricte et ne peuvent pas être étendues à des personnes non expressément visées, comme la nièce de l'épouse du président de la société (*Cass. soc.*, 10 mars 2016 n° 15-15.184).

C'est uniquement la famille de l'employeur qui est concernée et jamais celle de ses représentants ou directeurs, même s'ils sont appelés à présider des réunions du comité social et économique (*Cass. soc.*, 10 oct. 1990, n° 89-61.356 P).

### Établissement des listes de candidats

#### 76 TROIS RÈGLES À RESPECTER

L'élection des membres du comité social et économique étant un scrutin de liste et à deux tours, les listes de candidats sont établies selon les trois règles suivantes :

- listes distinctes pour chaque collège électoral ;
- listes séparées pour les titulaires et les suppléants ;
- privilège des syndicats au premier tour de scrutin.

#### À NOTER

Rien n'impose la présentation de plusieurs listes, il peut n'y avoir qu'une seule liste pour un collège électoral. C'est le cas lorsqu'il n'existe qu'un seul syndicat dans l'entreprise ou lorsqu'un seul des syndicats existants présente des candidats au premier tour.

Les membres de la délégation du personnel sont élus « sur des listes établies [...] pour chaque catégorie de personnel » (*C. trav.*, art. L. 2314-11). Par « catégorie de personnel », il faut entendre tous les salariés d'un même collège électoral et non les membres des divers « services ».

« Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants » (*C. trav.*, art. L. 2314-26), ce qui implique qu'il soit établi des listes séparées pour les titulaires et les suppléants.

#### 77 PREMIER TOUR : MONOPOLE SYNDICAL

Le premier tour du scrutin est le monopole des listes syndicales, mais n'est pas réservé aux seules organisations syndicales représentatives. C'est en effet au premier tour des élections que

les organisations syndicales peuvent rapporter la preuve de leur représentativité.

Sont habilitées à présenter des candidats les organisations syndicales invitées à négocier le protocole préélectoral, c'est-à-dire les syndicats :

- reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;
- affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et sont légalement constitués depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés (*C. trav.*, art. L. 2314-5 et art. L. 2314-29).

Dès lors, il importe de vérifier que le syndicat présentant des candidats :

- dispose d'une compétence statutaire dans le champ géographique où ont lieu les élections (*Cass. soc.*, 22 sept. 2010, n° 09-60.480 P ; *Cass. soc.*, 27 mars 2013, n° 12-21.028) ;
- remplit les conditions pour déposer une liste de candidats au premier tour des élections professionnelles. Tel n'est pas le cas du syndicat qui n'établit pas la date du dépôt de ses statuts initiaux en mairie et dont les statuts modificatifs datent de moins de deux ans (*Cass. soc.*, 13 févr. 2013, n° 11-61.224). En revanche, la modification par un syndicat de ses statuts, y compris lorsqu'elle s'accompagne d'un changement de dénomination, n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts (*Cass. soc.*, 10 déc. 2014, n° 14-15.271).

C'est en principe l'organisation syndicale en tant que telle (c'est-à-dire le syndicat ayant déposé ses statuts) qui présente la liste des candidats. Une union locale de syndicats est également en droit de présenter des candidats (*Cass. soc.*, 23 janv. 1990, n° 89-61.317 P). Au contraire, la qualité de délégué syndical n'est pas suffisante : il faut que l'intéressé reçoive un mandat exprès du syndicat (*Cass. soc.*, 15 juin 2011, n° 10-25.282 P), mandat qui peut être verbal (*Cass. soc.*, 10 déc. 2014, n° 14-60.447 P). Il revient à l'employeur de vérifier le mandat du délégué syndical présentant une liste au nom de son organisation lors de son dépôt. S'il reçoit la liste sans vérification ni protestation, il ne pourra se prévaloir d'un défaut de mandat après le scrutin pour remettre en cause les élus de cette liste (*Cass. soc.*, 26 sept. 2012, n° 11-25.544 P).

De même, une section syndicale n'est pas apte à présenter une liste (Cass. soc., 30 mai 2001, n° 00-60.159 P).

La participation, au premier tour, d'une association qui n'a pas la qualité de syndicat entraîne nécessairement l'annulation des élections. Peu importe que cette irrégularité n'ait pas eu d'influence sur les élections (Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 09-60.103 P).

En cas d'annulation des élections, les listes sont, de fait, annulées. Les syndicats doivent composer et déposer de nouvelles listes de candidats (Cass. soc., 10 juill. 1991, n° 90-60.466).

### 78 SECOND TOUR : CANDIDATURES LIBRES

#### ◆ Pas de monopole syndical

Au second tour sont admises les listes présentées par :

- toutes les organisations syndicales y compris celles constituées depuis moins de deux ans (Cass. soc., 18 janv. 2017, n° 15-28.884) ;
- les organisations non syndicales : par exemple, des associations de salariés dans le cadre de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 (Cass. soc., 23 juin 1983, n° 83-61.030 P) ;
- les candidats libres. Dans ce cas, l'employeur ne saurait établir des bulletins individuels alors que les candidats libres ont entendu constituer une liste (Cass. soc., 13 juin 1995, n° 94-60.394).

#### ◆ Maintien des listes présentées au premier tour

Les candidatures présentées par un syndicat au premier tour sont considérées comme maintenues pour le second tour (Cass. soc., 25 avr. 1984, n° 83-63.188 P ; Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 00-60.387).

En pratique, mieux vaut pourtant, à notre sens, que les formalités de présentation des candidats soient renouvelées car rien n'interdit qu'une liste de candidats soit modifiée d'un tour à l'autre (Cass. soc., 14 févr. 1984, n° 83-60.946 P), ou purement et simplement retirée entre les deux tours.

Par ailleurs, il n'incombe pas à un syndicat de s'assurer du maintien des candidats entre les deux tours. Ainsi, lorsqu'un salarié se retire d'une liste présentée au premier tour pour se présenter en candidat libre au second tour, le syndicat doit être informé par l'employeur qui a modifié les listes, ou par le candidat, sous peine d'annulation de l'élection (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.233 P).

Le protocole d'accord préélectoral peut régler la question. Mais il ne peut écarter la règle selon

laquelle, sauf dispositions contraires d'un syndicat, les candidatures présentées au premier tour sont considérées comme maintenues au second tour (Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 99-60.356 ; Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-60.286).

#### À NOTER

Si la liste des candidats déposée par un syndicat pour le premier tour des élections ne respecte pas les formes et délais prévus par le protocole préélectoral dont la régularité n'était pas contestée, cette liste ne peut être réputée maintenue pour le second tour (Cass. soc., 31 mai 2016, n° 15-60.157 P).

## Composition des listes

### 79 CHOIX DES CANDIDATS

#### ◆ Candidats éligibles appartenant au collège électoral visé

Les listes ne peuvent comporter que les noms de salariés répondant aux conditions d'éligibilité et appartenant au collège électoral dont ils sollicitent les suffrages. Ainsi, dans le cas où plusieurs collèges sont constitués, les salariés ne sont éligibles que dans le collège où ils sont électeurs (Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 16-18.780).

Le changement de collège d'un candidat à l'occasion de la publication des listes, à son insu et sans modification de ses tâches, peut être considéré comme une fraude de l'employeur destinée à fausser le résultat des élections (Cass. soc., 12 mars 1981, n° 80-60.268 P).

Un syndicat ne peut présenter un candidat sans son accord. Le candidat dont le nom est porté sur une liste est supposé avoir donné son accord (Cass. soc., 20 oct. 1993, n° 92-60.304 P), mais il peut y renoncer à tout moment (Cass. soc., 30 mai 1996, n° 95-60.599). La décision du salarié de ne pas figurer sur une liste s'impose au syndicat qui doit retirer le salarié de sa liste dès qu'il en est informé (Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-20.541). Une candidature non expressément agréée par l'intéressé n'entraîne pas automatiquement l'annulation des élections, à moins que celle-ci soit demandée au tribunal judiciaire, seul compétent pour en décider.

#### ◆ Au premier tour de scrutin

Les syndicats composent librement leurs listes. Ils peuvent présenter tout aussi bien leurs propres adhérents que des salariés non syndiqués ou adhérents d'une autre organisation syndicale, même non représentative (Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-60.657 P ; Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-61.180 P).

Un protocole d'accord préélectoral ne peut imposer, au premier ou au second tour des élections, que les délégués titulaires et les suppléants appartiennent à des rayons ou à des postes différents (Cass. soc., 19 mars 1986, n° 85-60.439 P).

### ◆ Au second tour de scrutin

Les listes sont librement composées par les organisations syndicales, les organisations de salariés non syndicales et les candidats libres.

## 80 NOMBRE DE CANDIDATS

Les listes de candidatures ne peuvent comprendre un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir (Cass. soc., 21 mai 1986, n° 85-60.530 P ; Cass. soc., 27 oct. 1999, n° 98-60.419 P).

En effet, les élections devant se faire au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, le regroupement sur une même liste d'un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir contrevient aux dispositions d'ordre public de la loi (Cass. soc., 20 juin 2000, n° 99-60.153 P). Les élections sont annulées, même si l'erreur n'est pas de nature à fausser le résultat du scrutin (Cass. soc., 5 mai 2004, n° 03-60.141 ; Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 10-60.078).

Si un syndicat a déposé ses listes dans le délai fixé par le protocole d'accord préélectoral, puis les a modifiées hors délai pour supprimer des candidatures surnuméraires, les élections ne peuvent être annulées que si le juge constate que cette modification a influé sur la régularité et la sincérité du scrutin (Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-21.626).

## 81 LISTES INCOMPLÈTES

Une liste peut comprendre un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir (Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 16-11.622).

En conséquence :

- un accord collectif ne peut interdire la présentation de listes incomplètes (Cass. soc., 27 oct. 1982, n° 82-60.199 P) ;
- un employeur ne peut arbitrairement réunir des candidatures isolées ;
- à l'inverse, il ne peut séparer deux ou plusieurs candidats qui entendent se présenter sur la même liste (Cass. soc., 24 nov. 1983, n° 83-60.931 P ; Cass. soc., 13 juin 1995, n° 94-60.394).

La Cour de cassation avait admis la validité d'une liste incomplète comportant un seul candidat (Cass. soc., 17 déc. 1986, n° 86-60.278 P),

mais cette solution est remise en cause par l'application des règles visant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Ainsi, lorsque plusieurs postes sont à pourvoir au sein d'un collège électoral composé de salariés des deux sexes, une liste ne peut pas comporter un seul candidat. La liste doit comporter au moins deux candidats de sexe différent (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-26.724 P ; voir n° 82).

## 82 REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

### ◆ Proportionnalité des candidatures entre les femmes et les hommes

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats (titulaires et suppléants) sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

C'est au niveau de la liste de candidats que s'applique la règle de proportionnalité. La question n'est pas de savoir si, compte-tenu des résultats, les élus sont ou non en nombre hommes-femmes correspondant à la proportionnalité recherchée (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 2020, n° 19-14.222).

Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à un arrondi à l'entier :

- supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- 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 les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire (C. trav., art. L. 2314-30).

### À NOTER

Selon la Cour de cassation, les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes et à l'alternance des candidatures sont :

- conformes au droit international et européen (Cass. soc., 13 févr. 2018, n° 18-17.042 P) ;
- d'ordre public absolu, le protocole d'accord préélectoral ne peut y déroger (Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133 P).

En principe, une liste doit toujours comporter au moins un représentant de chaque sexe (Lettre de la chambre sociale, déc. 2019, Hors-série n° 1 – Représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des élections professionnelles), dès

lors bien sûr qu'il y a au moins deux sièges à pourvoir (*Cass. soc.*, 22 sept. 2021, n° 20-16.556).

Il en résulte donc concrètement :

- qu'il ne peut plus y avoir, s'agissant de listes présentées par les organisations syndicales, de candidature unique sur une liste ;
- que s'il y a deux sièges à pourvoir, il doit y avoir obligatoirement un candidat de chaque sexe ;
- que s'il y a plus de deux sièges à pourvoir, le syndicat qui présente une liste incomplète doit calculer le nombre de candidats femmes et hommes en ramenant au nombre de candidats présentés le pourcentage de salariés femmes et hommes représentés dans le collège électoral. Par exemple, si ce pourcentage est respectivement de 40 % et 60 %, et que le nombre de sièges à pourvoir est de 10, un syndicat qui présente une liste complète devra avoir 4 candidates et 6 candidats, un syndicat qui présente seulement 5 personnes devra avoir 2 candidates et 3 candidats.

### À NOTER

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité administrative ou de l'employeur sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (*C. trav.*, art. L. 2314-31).

### ◆ Exception à la représentation de chaque sexe : sexe ultra-minoritaire

Une exception est néanmoins admise : l'existence d'un sexe ultra-minoritaire.

Cette hypothèse est avérée lorsqu'un sexe a droit à moins de 0,50 candidat sur les listes, c'est-à-dire à aucun candidat, en application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur prévue par le Code du travail. Dans ce cas précis, une liste peut ne comporter aucun candidat du sexe ultra minoritaire. Il en résulte qu'il peut alors y avoir une liste avec un candidat unique, ou bien une liste avec plusieurs candidats, tous du sexe sur-représenté (*voir en ce sens* : *Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> juill. 2020, n° 19-14.879 ; *Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> juill. 2020, n° 19-17.615).

Néanmoins, il est prévu dans cette situation que les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe non représenté, sans qu'il puisse être en première position sur la liste (*C. trav.*, art. L. 2314-30).

Ces dispositions étant d'ordre public, le protocole préélectoral ne peut y déroger (*Cass. soc.*, 22 sept. 2021, n° 20-16.556). Il ne peut pas, par exemple, décider que les listes devront comporter obliga-

toirement un candidat du sexe ultra-minoritaire dès lors, qu'aux termes des dispositions légales, il ne s'agit que d'une faculté dont chaque organisation syndicale est libre d'user (*Cass. soc.*, 11 déc. 2019, n° 18-26.568 P et n° 19-10.855 P).

Le calcul doit se faire à partir du nombre théorique de candidats que chaque liste doit présenter, et non à partir du nombre de candidats que chaque liste choisit de présenter, lorsqu'elle dépose une liste incomplète. Ainsi, il n'est pas possible d'éliminer toute représentation du sexe sous-représenté, alors qu'il aurait été autrement représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir (*Cass. soc.*, 11 déc. 2019, n° 19-10.826 P). En outre, l'absence de représentation d'un sexe sur une liste ne peut être justifiée par l'existence de conflits au sein de l'entreprise (*Cass. soc.*, 22 sept. 2021, n° 20-16.556 : en l'espèce, exclusion des femmes).

### ◆ Alternance des candidatures

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (*C. trav.*, art. L. 2314-30). La règle de l'alternance n'impose pas que le premier candidat de la liste soit du sexe majoritaire, sauf dans l'hypothèse où un sexe ultra-minoritaire est représenté (*Cass. soc.*, 27 mai 2020, n° 19-60.147).

### ATTENTION

Les règles de proportionnalité et d'alternance ne s'appliquent qu'aux organisations syndicales (aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> tours) mais pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles (*Cass. soc.*, 25 nov. 2020, n° 19-60.222 P).

### ◆ Contestation et sanctions

Les contestations relatives à la composition des listes de candidats sont de la compétence du tribunal judiciaire (*C. trav.*, art. L. 2314-32 ; *C. trav.*, art. R. 2314-23 ; *voir* n° 155 et s.).

### ◆ Non-respect de la représentation proportionnelle

La contestation du respect de la représentation équilibrée entre les hommes et les femmes sur une liste électorale peut intervenir avant les élections (recours préélectoral). Dans ce cas, le juge peut, s'il constate une irrégularité, enjoindre l'organisation syndicale de présenter une liste de candidats régulière, en reportant pour ce faire la date des élections s'il l'estime opportun (*Cass. soc.*, 11 déc. 2019, n° 18-26.568).

Le non-respect par une liste de la règle de proportionnalité des candidatures entre femmes et hommes entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats de ce sexe en surnombre.

Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (*C. trav., art. L. 2314-32*). Pour l'application de cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte, le cas échéant, de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés (voir n° 146 ; *Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-60.173 P*).

Une fois que les élections se sont tenues, la sanction du manquement se limite à l'annulation de l'élection des élus du sexe surreprésenté. Elle ne peut se traduire ni par l'annulation des élections dans leur globalité (*Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.974*), ni par l'annulation de la liste concernée (*Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-14.225*).

### ► Non-respect de l'alternance des candidatures

Le non-respect par une liste de l'alternance de candidats de chaque sexe entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas cette obligation (*C. trav., art. L. 2314-32*).

La Cour de cassation fixe toutefois une exception à cette règle en précisant que la sanction de l'annulation s'applique « à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus » (*Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133 P* ; *Cass. soc., 6 juin 2018, n° 17-60.263 P*).

Cette exception ne joue cependant pas dans l'hypothèse où, c'est à la faveur de ratures sur le nom mal positionné, que l'ordre de présentation se trouve rétabli à l'issue de l'élection (*Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 19-12-596 P*).

Lorsqu'un sexe n'est pas représenté sur une liste (liste non mixte), l'annulation de l'élection du ou des élus au titre du non-respect de l'alternance n'est pas encourue. Seule est applicable en raison du non-respect de la proportionnalité l'annulation de l'élection d'élus du sexe surreprésenté (*Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-18.900*).

### ► Élections partielles

L'annulation peut entraîner, le cas échéant, l'organisation d'élections partielles (*C. trav., art. L. 2314-32*). Initialement exclue par le législateur, cette hypothèse a été imposée par le Conseil constitutionnel (*Cons. const., 21 mars*

2018, n° 2018-761 DC), mais pas son remplacement par un suppléant. En effet, le remplacement d'un titulaire par un suppléant n'est pas prévu par la loi dans cette hypothèse (*Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 20-16.859*).

## 83 LISTES COMMUNES

### ◆ Composition des listes

Rien n'interdit à des organisations syndicales de présenter des listes communes. Une liste de candidats présentée par deux syndicats affiliés à la même confédération ne constitue pas une liste commune (*Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.356 P*).

Une liste commune peut être formée entre un syndicat catégoriel et un syndicat intercatégoriel à la condition de ne comprendre que des candidats dans les collèges dans lesquels les statuts des deux organisations syndicales leur donnent vocation à en présenter (*Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 14-11.634 P*).

### ◆ Audience syndicale

Pour déterminer l'audience syndicale en cas de liste commune, la répartition entre les organisations syndicales des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste ou, à défaut, à parts égales entre les organisations concernées (*C. trav., art. L. 2122-3*). La répartition des suffrages entre organisations syndicales est primordiale, compte tenu de l'incidence de l'audience sur la représentativité des syndicats et la validité des accords.

La répartition doit être portée à la connaissance de l'employeur et de celle des électeurs avant le déroulement des élections, faute de quoi elle s'opère à parts égales (*Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 09-60.208 P* ; *Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-17.603 P*). La répartition choisie peut faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés (*Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 14-11.634 P*). Un dispositif qui n'est applicable que de manière aléatoire après la connaissance du résultat des élections doit être exclu (*Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-16.807*).

Pour revendiquer sa représentativité, un syndicat participant à une liste commune peut se prévaloir du défaut d'information préalable des électeurs sur la clef de répartition choisie (*Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-61.166 P*).

## 84 UNE LISTE PAR SYNDICAT ET PAR COLLÈGE

Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège (*Cass. soc., 16 oct. 2001, n° 00-60.203 P* ;

*Cass. soc., 6 avr. 2005, n° 04-60.244*). Une union départementale et un syndicat national catégoriel, tous deux affiliés à une même confédération, ne peuvent présenter séparément des listes pour le même collège (*Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 10-60.135 P*).

Pour déterminer la liste à retenir, il appartient aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder au dépôt d'une liste de candidats, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet. À défaut, est retenue l'application de la règle chronologique et seule la liste de candidats déposée en premier lieu doit être retenue (*Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-22.168 P*).

### 85 DOUBLE CANDIDATURE

#### ◆ Sur la liste des titulaires et des suppléants

Rien n'interdit une double candidature, sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants. Une telle candidature simultanée sous-entend simplement « la volonté sur laquelle il ne peut être revenu, d'être élu en premier lieu délégué titulaire et, subsidiairement seulement, délégué suppléant » (*Cass. soc., 19 mai 1988, n° 87-60.207*).

En cas de double élection, l'intéressé sera donc élu représentant titulaire, le siège de suppléant étant dévolu à un autre candidat. Nul ne peut être à la fois délégué titulaire et délégué suppléant (*Cass. soc., 29 mai 1975, n° 75-60.010 P*). Si un salarié est élu titulaire au premier tour, il abandonne sa candidature de suppléant au second.

En revanche, s'il est élu comme suppléant au premier tour, il peut présenter sa candidature au second tour en tant que titulaire, à charge pour lui de renoncer au poste de suppléant à l'issue du second tour s'il obtient le poste de titulaire (*Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-18.912 P*). Pour éviter toute difficulté, le dépouillement du scrutin des titulaires est opéré avant celui des suppléants.

#### ◆ Cumul de mandats

Le cumul des fonctions de membre élu du comité social et économique avec celles de représentant syndical désigné au même CSE est exclu.

Cela étant, rien n'empêche un représentant syndical de se présenter aux élections du CSE. Il choisira entre l'une ou l'autre des deux fonctions s'il est élu (*Cass. soc., 17 juill. 1990, n° 89-60.729 P*).

### L'employeur peut-il écarter une candidature qui ne semble pas valide ?

La jurisprudence retient qu'il n'appartient pas à l'employeur de se faire juge des candidatures présentées et de modifier une liste. S'il souhaite contester une candidature, il doit saisir le tribunal judiciaire (*Cass. soc., 10 déc. 1986, n° 86-60.297 P*; *Cass. soc., 7 janv. 1998, n° 97-60.301*; *Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-21.317*). Néanmoins, un employeur peut écarter une candidature ou une liste de candidats lorsqu'il a été informé par une fédération syndicale :

- qu'un salarié ne disposait d'aucun mandat pour déposer une liste pour le nom de cette organisation et que cette même organisation indiquait qu'elle ne présenterait aucune liste (*Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 12-29.952 P*);
- de sa volonté de déposer une liste de candidats aux lieu et place des organisations syndicales qui lui étaient affiliées (*Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-60.238 P*).

Il peut néanmoins paraître prudent d'avoir recours au juge lorsque naît un contentieux sur la validité des élections, surtout en cas de doute, afin de ne pas risquer une annulation *a posteriori*.

### 86 SIÈGES RÉSERVÉS

Lorsque dans un collège un siège est réservé à une catégorie particulière (par exemple : un siège réservé à un employé dans le collège des ouvriers et employés), une liste peut ne pas présenter de candidat appartenant à la catégorie réservée (*Cass. soc., 19 déc. 1972, n° 72-60.079 P*). Il faut organiser un second tour de scrutin pour pourvoir au siège réservé si ce siège n'a pas été pourvu au premier tour.

### Dépôt et publicité des listes

### 87 FORME DU DÉPÔT

En l'absence de texte sur cette question, il est recommandé de régler la question dans l'accord préélectoral. Par analogie avec la désignation des délégués syndicaux et des représentants syndicaux au comité social et économique, faute d'accord préélectoral, il est possible de procéder ainsi :

- soit envoyer les listes de candidats à l'employeur par lettre recommandée ;

- soit remettre ces listes à l'employeur contre récépissé. Le syndicat peut remettre à l'employeur sa liste de candidats par l'intermédiaire d'un salarié inscrit sur cette liste (*Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.087*) ;

- soit présenter les candidatures oralement (*Cass. soc., 30 mai 1996, n° 95-60.799*). Si l'article L. 2411-7 du Code du travail relatif au statut protégé du candidat aux fonctions de membre du comité social et économique précise que le point de départ du délai de protection court à partir de l'envoi des listes par lettre recommandée à l'employeur, cette formalité n'est prévue que pour faciliter la preuve de la

candidature et non pour sa validité (*Cass. soc.*, 4 mars 1998, n° 95-42.040 P). Toutefois, en pratique, afin d'éviter toute contestation sur le point de départ de cette protection, il est préférable pour l'employeur d'avoir une trace écrite du dépôt de candidature.

Le salarié bénéficie du statut protecteur si l'employeur a été informé de sa candidature avant la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement (*C. trav.*, art. L. 2411-7 ; *Cass. soc.*, 6 déc. 2011, n° 10-18.440). Si la candidature est postérieure à la date d'envoi de cette convocation, la protection ne s'applique pas, sauf connaissance par l'employeur de l'imminence de sa candidature (*Cass. soc.*, 14 févr. 2007, n° 05-43.407).

Par ailleurs, bien qu'il n'y ait pas non plus sur ce point de dispositions légales, il est d'usage que les listes des candidats fassent l'objet d'un affichage de la part de l'employeur et de la part des organisations syndicales sur les panneaux qui leur sont réservés. Les organisations syndicales envoient souvent leurs listes de candidats à l'inspection du travail. Sauf protocole d'accord préélectoral, aucune de ces formalités n'est essentielle pour la validité du vote.

### 88 DÉLAI DE DÉPÔT

#### ◆ En cas de protocole préélectoral

En l'absence de disposition légale, il revient généralement au protocole d'accord préélectoral de fixer la date limite du dépôt des candidatures. Dans ce cas, les listes ne peuvent être déposées avant la signature du protocole. Exceptionnellement, le dépôt des listes avant la conclusion du protocole est admis :

- si les élections sont retardées par une opposition injustifiée de l'employeur, qui n'engage pas la procédure de négociation dans le mois suivant la réception de la demande d'organisation des élections (*Cass. soc.*, 3 déc. 1987, n° 86-60.476 P) ;
- s'il n'existe aucune contestation sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories (*Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> févr. 1983, n° 82-60.215 P).

Les dispositions du protocole, si elles n'ont fait l'objet d'aucune contestation devant le juge, s'imposent à toutes les parties (*Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> oct. 1996, n° 95-60.874). L'employeur peut rejeter toute candidature déposée après la date limite prévue par le protocole (*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-19.657 ; *Cass. soc.*, 31 mai 2016, n° 15-60.157 P).

Ainsi, l'employeur est en droit de refuser une candidature ou une liste produite hors délai

(*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-19.657), quelques heures après l'expiration du délai (*Cass. soc.*, 23 mai 2007, n° 06-60.197 ; *Cass. soc.*, 9 nov. 2011, n° 10-28.838 P), sans commettre de délit d'entrave (*Cass. crim.*, 3 févr. 1987, n° 86-90.141 P).

Les accords préélectoraux prévoient souvent un délai de dépôt, de l'ordre de trois à huit jours, avant le premier tour de scrutin. Il est conseillé de s'assurer de la publicité du protocole d'accord préélectoral afin d'éviter tout litige relatif notamment au dépôt tardif d'une candidature (*Cass. soc.*, 5 janv. 2005, n° 03-60.467).

Toutefois, le refus de l'employeur ne doit pas être constitutif d'un abus de droit (*Cass. soc.*, 27 mai 2020, n° 18-60.038).

#### ◆ En l'absence de protocole préélectoral

À défaut d'accord préélectoral, les listes ne peuvent être présentées avant la décision de l'Administration sur la répartition du personnel dans les collèges et des sièges entre les différentes catégories (*Cass. soc.*, 2 mai 1989, n° 88-60.629 P). En principe, le dépôt des listes est recevable jusqu'au jour des élections. Néanmoins, pour des raisons d'organisation des élections, l'employeur peut fixer un délai entre le dépôt des candidatures et le jour du scrutin. Il peut notamment reprendre le délai prévu par d'anciens protocoles d'accords préélectoraux (*Cass. soc.*, 20 janv. 1993, n° 91-60.265). En l'absence de protocole préélectoral valide, et si la date de dépôt est fixée unilatéralement par l'employeur, celui-ci ne peut écarter une liste déposée tardivement que si cela porte atteinte au bon déroulement des opérations électorales (*Cass. soc.*, 26 sept. 2012, n° 11-26.399 P ; *Cass. soc.*, 15 oct. 2015, n° 14-60.710).

Toutefois, lorsque l'employeur fixe un délai trop court aux syndicats pour déposer les listes de candidats, les élections sont annulées, *a fortiori* s'il n'a pas manifesté de volonté réelle de négocier et porte seul la responsabilité de l'absence de conclusion d'un protocole d'accord préélectoral (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-20.459).

Le non-respect du délai de dépôt des candidatures fixé unilatéralement par l'employeur n'est pas imputable au salarié lorsque la lettre de candidature envoyée en recommandé n'a pas été réceptionnée par l'employeur lors de sa première présentation intervenue dans le délai fixé (*Cass. soc.*, 4 déc. 2013, n° 13-60.104).

#### À NOTER

À défaut d'accord préélectoral, une décision du juge peut fixer une date limite au dépôt des candidatures (*Cass. soc.*, 14 nov. 1984, n° 83-63.649). ■

# 3

## **Organisation et modalités du vote**

**Date, heures et lieu du vote**

**Propagande électorale**

**Moyens matériels du vote**

**Contrôle du vote**

**Le protocole d'accord préélectoral, à défaut le juge ou l'employeur, fixe les modalités d'organisation et de déroulement du vote. L'élection se déroule au lieu et temps de travail. La date, les heures et le lieu du vote sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage. La propagande électorale fait l'objet d'un affichage, de tracts et de réunions syndicales. L'employeur ne peut y participer, étant tenu par une obligation de neutralité. Un vote électronique ou par correspondance peut être organisé. Le contrôle de la régularité des opérations électorales et du secret du vote est opéré par le bureau de vote.**

### 89 FIXATION DES MODALITÉS D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PAR ACCORD

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral (*C. trav., art. L. 2314-28*). Il est conclu conformément aux conditions de double majorité prévues à l'article L. 2314-6 du Code du travail pour la conclusion du protocole préélectoral (*voir Point spécial p. 91*).

Si un accord préélectoral a été conclu, l'employeur n'a pas à inviter les organisations syndicales à négocier un nouveau protocole sur les points non prévus dans ce dernier. Soit le tribunal judiciaire est saisi, soit l'employeur fixe les modalités (*Cass. soc., 13 juin 1989, n° 88-60.715 P*).

Les modalités sur lesquelles aucun accord n'est intervenu peuvent être fixées par une décision du tribunal judiciaire (*C. trav., art. L. 2314-28*). Le juge peut alors prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des opérations électorales (*Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-27.442 P*). Il statue en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. R. 2314-2*). Son intervention n'est qu'une possibilité, elle n'a rien d'automatique. Il revient à la partie qui peut y avoir un intérêt de saisir le magistrat (*Cass. soc., 20 juill. 1983, n° 83-60.864 P*).

En l'absence d'accord, si personne ne suscite l'intervention du juge, l'employeur fixe seul les modalités pratiques du vote (*Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-22.598 P*).

## DATE, HEURES ET LIEU DU VOTE

### 90 DATE DU VOTE

#### ◆ Date fixée par l'accord préélectoral

La date du vote est normalement fixée par l'accord préélectoral.

Le premier tour a lieu au plus tard le 90<sup>e</sup> jour suivant la diffusion de l'information du personnel sur l'organisation des élections des membres du comité social et économique (*C. trav., art. L. 2314-4 ; voir n° 24*).

Dans l'hypothèse d'un renouvellement des mandats, il a lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats (*C. trav., art. L. 2314-5*).

En l'absence d'accord, le juge peut être saisi afin de fixer la date du vote. S'il ne l'est pas, c'est l'employeur qui la fixe unilatéralement.

#### ◆ Modification de la date

##### ▶ Par les partenaires sociaux

L'employeur et les organisations syndicales peuvent décider de reporter la date des élections (*Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 03-60.509 P*).

L'employeur ne peut pas fixer unilatéralement un calendrier différent de celui prévu au protocole préélectoral. S'il le fait, les élections peuvent être annulées. Comme pour toute modification du protocole préélectoral, l'employeur et les organisations syndicales intéressées négocient un avenant, soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole, soit une signature à la double majorité (*Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-27.134 P*).

##### ▶ Par le tribunal judiciaire

En cas de circonstances exceptionnelles, le juge statuant selon la procédure accélérée au fond peut modifier la date des élections prévue dans le protocole d'accord préélectoral, si sa décision a pour but d'en faciliter le déroulement

(Cass. soc., 26 mai 1988, n° 87-60.222 P : grève ; Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 00-60.362 P : absence d'accord sur la perte de la qualité d'établissement distinct d'un site).

### ATTENTION

Le report des dates des élections n'a pas pour effet de proroger le mandat des représentants du personnel (CE, 29 juin 1990, n° 85.254 ; Cass., soc., 21 mai 2003, n° 01-60.742 P).

## 91 JOUR DU VOTE

### ◆ Pendant le temps de travail

L'élection a lieu pendant le temps de travail (C. trav., art. L. 2314-27).

L'employeur qui organise unilatéralement les élections en dehors du temps de travail commet une irrégularité. Celle-ci n'entraîne l'annulation du scrutin que si elle a pour effet d'en fausser les résultats (Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 83-63.619). L'organisation du scrutin doit permettre une large participation des salariés. Ainsi, le vote un samedi, alors qu'une partie seulement du personnel travaille ce jour-là, constitue une irrégularité (Cass. soc., 4 févr. 1988, n° 97-60.016). Dans le même esprit, le scrutin peut se dérouler sur deux journées si cela permet une plus large participation des salariés (Cass. soc., 10 mai 2000, n° 99-60.064).

Cependant, un accord prévoyant l'élection en dehors du temps de travail peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu (C. trav., art. L. 2314-27).

Cet accord détermine les catégories de salariés qui votent en dehors de leur temps de travail, étant entendu que l'élection se déroule pendant les heures d'ouverture de l'entreprise (Circ. DRT, 25 oct. 1983, art. 2.4.2, JO 20 déc.).

Une durée suffisante d'ouverture du bureau de vote peut être prévue pour permettre aux équipes de travail continu de voter (Cass. soc., 2 nov. 1994, n° 94-60.053).

### ATTENTION

Le vote du personnel travaillant de nuit remis entre les mains du président du bureau de vote, en dehors du lieu et des heures de scrutin, est irrégulier (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 1983, n° 82-60.609 P).

### ◆ Paiement du temps de vote

Le Code du travail ne règle pas le problème du paiement du temps passé par les salariés aux opérations de vote. L'Administration rappelle qu'il est conforme à l'usage que, lorsque les élections ont lieu pendant le temps de travail,

le temps passé à voter ne fasse pas l'objet d'une retenue sur salaire, qui serait dissuasive. Lorsque le vote a lieu en dehors du temps de travail de certaines catégories de salariés, l'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales peut prévoir une indemnisation des salariés concernés, conformément à l'esprit de la loi (Circ. DRT, 25 oct. 1983, art. 2.4.2, précitée).

## 92 HEURES DE VOTE

Les heures de vote sont normalement fixées par l'accord préélectoral. À défaut, elles le sont par le juge ou l'employeur. Leur amplitude dépend de l'organisation de l'entreprise et du nombre de salariés appelés à voter.

Une fois fixées et portées à la connaissance de tous, elles ne peuvent en principe être modifiées. Toutefois, n'entraînent pas la nullité du scrutin :

– le fait pour un employeur de modifier unilatéralement les horaires du scrutin prévus par l'accord préélectoral, si cette modification n'a eu aucune incidence sur le résultats des élections (Cass. soc., 20 janv. 1983, n° 82-60.355 P) ;

– l'ouverture du bureau avec une heure de retard, en l'absence d'incidence sur le résultat du vote (Cass. soc., 17 mai 1994, n° 93-60.352) ;

– la prolongation du scrutin d'un quart d'heure pour permettre à un plus grand nombre d'électeurs de voter, sans influencer le résultat des élections (Cass. soc., 21 juill. 1981, n° 81-60.568 P), comme par exemple des salariés en mission sur des chantiers (Cass. soc., 20 nov. 2002, n° 01-60.605 P).

En revanche, les élections sont nulles si le vote de deux électeurs après l'heure de clôture du scrutin fausse le résultat, dès lors que le nombre des électeurs inscrits était réduit (Cass. soc., 27 mai 1987, n° 86-60.360).

C'est au syndicat qui conteste les élections sur ce motif de prouver que le report de l'horaire d'ouverture du bureau de vote par rapport à ce qui est prévu au protocole préélectoral a empêché des salariés de voter. À défaut, si le tribunal constate que cette irrégularité n'a pas d'incidence sur le résultat du scrutin, l'élection reste valable (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-14.973).

### À NOTER

La Cour de cassation a décidé que les heures d'ouverture et de clôture du scrutin devaient figurer sur le procès-verbal établi immédiatement après la fin du dépouillement. À défaut, les élections peuvent être annulées (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 12-21.680 P ; Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-21.785). Ces mentions figurent sur les modèles Cerfa de PV d'élections des membres titulaires (n° 15822\*02) et suppléants (n° 15823\*02).

### 93 LIEU DE VOTE

Bien que la loi soit muette à ce sujet, le vote se tient sur le lieu du travail. L'accord préélectoral peut prévoir que les élections se déroulent dans un établissement déterminé ou au siège de l'entreprise pour les salariés qui ne travaillent pas en un point fixe (*Cass. soc., 15 avr. 1970, n° 69-60.128 P*; *Cass. soc., 15 mai 1991, n° 90-60.483 P*).

### 94 PUBLICITÉ

Une fois la date, les heures et le lieu du vote fixés, ces indications sont portées à la connaissance des salariés en temps utile, c'est-à-dire suffisamment à l'avance pour permettre à chacun de voter, notamment, s'il y a lieu, par correspondance.

---

## PROPAGANDE ÉLECTORALE

### 95 ABSENCE DE DISPOSITION LÉGALE

La loi n'y fait aucune allusion, mais des documents de propagande préélectorale peuvent être diffusés lors d'élections professionnelles.

Les sections syndicales utilisent les moyens mis à leur disposition pour l'exercice du droit syndical : panneaux d'affichage, distribution de tracts et de publications aux heures d'entrée et de sortie du travail, réunions. S'il n'en existe pas, ces moyens sont prévus par l'accord préélectoral. En toute hypothèse, l'employeur ne peut empêcher l'information des salariés en interdisant une propagande préélectorale normale, notamment par la voie de l'affichage.

Est toutefois proscrite la « propagande abusive », susceptible d'avoir une influence déterminante sur les élections et de fausser les résultats du scrutin (*Cass. soc., 10 juill. 1997, n° 96-60.338* : s'agissant de la diffusion d'un tract diffamatoire le jour du scrutin, mais n'ayant pas eu d'influence déterminante sur le résultat du scrutin).

### 96 QUI PEUT UTILISER LA PROPAGANDE ?

Les organisations syndicales habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections (*voir n° 77*) disposent d'un monopole en matière de propagande.

Dès lors, un employeur ne peut, avant le premier tour, afficher le tract de propagande d'éventuels candidats libres pour le second tour, la propagande électorale au premier tour étant réservée

aux syndicats intéressés. C'est donc seulement si un second tour est organisé que les candidats libres peuvent faire de la propagande électorale (*Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-60.788 P*).

En revanche, des candidats libres peuvent circuler dans l'entreprise avant le premier tour de l'élection, pour inciter le personnel à ne pas voter lors de ce premier tour (favorisant ainsi les chances de voir s'organiser un second tour, faute d'atteinte du quorum lors du premier), dès lors qu'aucune pression ou menace n'est exercée sur les salariés (*Cass. soc., 5 mai 2004, n° 03-60.141*).

### 97 QUELLES INFORMATIONS DIFFUSER ?

Les informations diffusées ont pour objet les élections à venir.

L'affichage officiel de la liste des candidats pour le second tour ne peut se faire avant la clôture du scrutin du premier tour, une telle propagande prématurée étant contraire à l'esprit de la loi. Si l'employeur est fondé à refuser un tel affichage, les intéressés ou ceux qui les soutiennent peuvent faire connaître leurs intentions aux électeurs par tout autre procédé (*Cass. soc., 24 juill. 1974, n° 74-60.110 P*), par exemple, en faisant figurer leurs noms dans un tract ou une affiche préconisant le vote blanc ou l'abstention au premier tour (*Cass. soc., 23 mars 1977, n° 76-60.249 P*).

### 98 À QUELLE PÉRIODE ?

En matière d'élections professionnelles, il n'existe pas de date limite pour la propagande électorale. Celle-ci peut donc, *a priori*, se poursuivre jusqu'au jour même du scrutin dans la mesure toutefois où il n'y a pas de « propagande abusive » susceptible de fausser les résultats du scrutin (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 1993, n° 93-60.029*). C'est le juge du fond qui détermine si la diffusion d'un tract à la veille du scrutin a eu une influence déterminante sur ses résultats (*Cass. soc., 18 févr. 1988, n° 87-60.027 P*; *Cass. soc., 20 oct. 1998, n° 98-60.425*; *Cass. soc., 7 nov. 2012, n° 11-60.184*).

Ainsi, un syndicat peut le jour du vote :

- appeler à voter pour ses candidats en diffusant un tract se bornant à préciser sa profession de foi et ne contenant aucune mise en cause des organisations syndicales concurrentes ou des candidats des listes adverses (*Cass. soc., 5 déc. 1984, n° 84-60.516*) ;
- diffuser un tract n'excédant pas, dans son contenu, « les limites normales de la propa-

gande électorale » et n'étant pas de nature « à porter atteinte à la libre détermination des électeurs » (*Cass. soc.*, 13 déc. 1988, n° 88-60.158 ; dans le même sens : *Cass. soc.*, 27 juin 1990, n° 89-61.359), ou ne contenant « aucune assertion diffamatoire à l'égard d'une quelconque autre organisation syndicale » (*Cass. soc.*, 20 nov. 2002, n° 01-60.903).

Qu'en est-il lorsque le protocole préélectoral encadre la période de propagande ? La Cour de cassation a validé un arrêt annulant les élections au motif de la diffusion en dehors de la période de propagande prévue dans le protocole d'un tract au ton très polémique (*Cass. soc.*, 23 juin 2004, n° 02-60.848). Mais l'encadrement de la période de propagande ne peut avoir pour effet d'empêcher un syndicat de s'exprimer en dehors de celle-ci, dès lors que n'est pas constaté de trouble manifestement illicite (*Cass. soc.*, 15 nov. 2017, n° 16-25.178 ; *Cass. soc.*, 15 nov. 2017, n° 16-25.066 ; *Cass. soc.*, 15 nov. 2017, n° 16-24.798 P).

### 99 NEUTRALITÉ DE L'EMPLOYEUR

#### ◆ Interdiction de toute propagande de l'employeur

L'employeur est interdit de toute propagande électorale. Son obligation de neutralité concerne les syndicats, représentatifs ou non, ainsi que les candidats libres (*Cass. soc.*, 14 janv. 2004, n° 01-60.788 P). C'est un principe essentiel du droit électoral (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-14.178). L'obligation de neutralité concerne tout salarié doté de pouvoirs de direction ou titulaire d'une délégation écrite d'autorité permettant de l'assimiler à l'employeur (*Cass. soc.*, 7 déc 2016, n° 15-27.715).

Toute attitude tendancieuse, pression ou prise de position de sa part peut être un motif d'annulation des élections (*Cass. soc.*, 7 juill. 1983, n° 83-60.806). Son abstention peut également être fautive. Ainsi, manque à son obligation de neutralité l'employeur qui ne réagit pas après l'envoi par un syndicat d'un message de propagande au moyen de la messagerie du comité social et économique. Ces faits, n'ayant pas permis un égal accès aux moyens de propagande entre les syndicats, entraînent l'annulation des élections (*Cass. soc.*, 27 mai 2020, n° 19-15.105).

#### ◆ Manœuvres faussant les résultats

Sont considérées comme manœuvres susceptibles de fausser le résultat des élections et d'entraîner leur annulation :

- la distribution de bulletins blancs aux électeurs par un représentant de l'employeur, se substituant ainsi au bureau de vote et incitant les électeurs à voter blanc (*Cass. soc.*, 10 mai 1984, n° 83-61.045) ;
- la libre diffusion des tracts électoraux par des candidats indépendants qui utilisaient l'entête des deux sociétés concernées avec la même présentation visuelle qu'une note d'information des deux employeurs. Cette dernière a rappelé aux électeurs que la présentation de candidats indépendants n'était possible qu'au second tour (*Cass. soc.*, 23 janv. 1991, n° 90-60.054) ;
- la diffusion d'une appréciation défavorable sur un candidat et la mutation de ce dernier sur un chantier éloigné pendant la période préélectorale (*Cass. soc.*, 30 oct. 1991, n° 91-60.058) ;
- l'invitation faite par l'employeur à l'union autour d'un syndicat autonome pour empêcher une autre organisation syndicale d'obtenir la majorité (*Cass. crim.*, 8 mars 1994, n° 93-81.115) ;
- la diffusion par l'employeur, la veille du scrutin, de documents, assimilables à des tracts, s'élevant contre des déclarations faites par un syndicat (*Cass. soc.*, 14 mai 1997, n° 96-60.134) ;
- l'évocation par la direction, quelques jours avant l'envoi du matériel de vote par correspondance, d'éventuelles malversations dans la gestion du comité social et économique par les représentants d'un syndicat (*Cass. soc.*, 31 mai 2011, n° 10-60.228) ;
- la diffusion par la direction d'un mémorandum, assimilable à un tract, répondant aux questions soulevées par un syndicat dans une lettre ouverte adressée au président (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-14.178) ;
- la diffusion d'une note de service par l'employeur à la veille d'élections de représentants du personnel contenant une critique des membres du CHSCT, adhérents pour l'essentiel de certains syndicats et aisément identifiables (*Cass. soc.*, 9 nov. 2016, n° 15-28.461).

#### ◆ Manœuvres ne faussant pas les résultats

En revanche, ne constituent pas des manœuvres susceptibles de fausser le résultat des élections et d'entraîner leur annulation :

- la diffusion d'une note d'information rappelant simplement les règles du scrutin et expliquant aux électeurs que des candidats non présentés par les organisations syndicales au premier tour de scrutin peuvent se présenter au second tour et ce, sans aucune pression de

la part de l'employeur (*Cass. soc.*, 28 nov. 1984, n° 83-63.622) ;

– la diffusion d'un message par l'employeur, la veille de l'élection, portant sur la signature d'un accord avec un syndicat représentatif « fortement majoritaire au sein de l'établissement », dès lors que l'employeur avait pour habitude de présenter régulièrement les accords signés avec les organisations syndicales en mentionnant leur nom et le caractère majoritaire de l'accord (*Cass. soc.*, 31 mars 2021, n° 19-26.188) ;

– la simple mise à disposition de bulletins blancs le jour du vote, qui ne saurait être considérée comme une incitation à voter blanc (*Cass. soc.*, 28 nov. 1984, n° 83-63.622) ;

– la réunion organisée le jour du scrutin au cours de laquelle l'employeur informe le personnel de la législation sur les conditions de vote, sans donner de consignes de vote (*Cass. soc.*, 29 mars 1994, n° 93-60.254) ;

– l'envoi par un syndicat d'un tract électronique à l'ensemble des salariés, lequel renvoyait vers une vidéo de propagande accessible pendant les heures de travail, dès lors que cette possibilité était offerte à l'ensemble des syndicats (*Cass. soc.*, 27 janv. 2021, n° 19-25.227) ;

– la mise à pied d'un candidat peu avant les élections, ce qui l'a empêché de prendre part à la campagne préélectorale. Cela ne constitue pas pour autant une « irrégularité » entraînant nécessairement l'annulation des élections. Les résultats de ces dernières n'ont pas été faussés du fait de la mise à pied (*Cass. soc.*, 10 déc. 1987, n° 86-60.550 P). Il appartient au tribunal judiciaire de rechercher si la mise à pied conservatoire de deux des trois candidats d'un syndicat, trois semaines avant le premier tour des élections, puis leur convocation devant le comité social et économique, le jour même du scrutin, ne sont pas liées à une volonté de l'employeur de les empêcher de préparer et diffuser leur propagande électorale, et que ces circonstances ne sont pas de nature à fausser la sincérité du scrutin (*Cass. soc.*, 4 juill. 2012, n° 11-60.216) ;

– le fait pour l'employeur d'avoir fermé le site intranet du syndicat pour violation de la charte d'utilisation de l'intranet, mais de l'avoir rouvert moins d'un mois après la signature du protocole préélectoral et plus de trois mois avant le premier tour des élections contestées. Le syndicat a pu librement utiliser son site intranet pendant la campagne électorale (*Cass. soc.*, 14 mars 2018, n° 17-14.028).

### 100 DÉLIT D'ENTRAVE À LA LIBRE DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

L'implication de l'employeur dans la propagande électorale n'est pas seulement susceptible de conduire à l'annulation des élections. Elle risque de le faire condamner au pénal pour délit d'entrave à la libre désignation des représentants du personnel (*voir encadré p. 81*). Tel est le cas si l'employeur :

– diffuse une note appelant à faire union autour d'un syndicat national autonome pour le prochain comité social et économique, et définissant une stratégie de coalition pour empêcher un syndicat d'obtenir la majorité (*Cass. crim.*, 8 mars 1994, n° 93-81.115) ;

– dénigre un syndicat, lors d'une allocution et par la distribution d'un document avant les élections (*Cass. crim.*, 30 mars 1993, n° 92-83.580).

#### À NOTER

De même, constitue un délit d'entrave le refus de diffuser un tract syndical par la messagerie électronique de l'entreprise malgré l'existence d'un accord d'entreprise à cet effet (*Cass. crim.*, 9 avr. 2019, n° 18-80.921).

### 101 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE SYNDICATS

En matière d'accès à l'intranet de l'entreprise et à la messagerie professionnelle, notamment pour la propagande électorale, l'accord collectif ne peut faire de distinction entre syndicats représentatifs et non représentatifs, puisque la législation soumet cet accès à la seule condition d'avoir constitué une section syndicale, non à une condition de représentativité (*Cass. soc.*, 21 sept. 2011, n° 10-19.017 P ; *Cass. soc.*, 11 janv. 2012, n° 11-14.292 P).

Mais la Cour de cassation a jugé que lorsque, dans une entreprise, un accord sur le droit syndical réserve des moyens aux seuls syndicats représentatifs, et que le protocole d'accord préélectoral ne rétablit pas l'égalité des moyens entre organisations syndicales, les élections ne sont pas annulées si l'employeur a pris les mesures pour permettre aux syndicats non représentatifs présentant des candidats aux élections de bénéficier des mêmes moyens de communication et de propagande électorale que les syndicats représentatifs (*Cass. soc.*, 14 janv. 2014, n° 13-60.165 P).

Le principe d'égalité de traitement entre syndicats quant aux moyens alloués par l'employeur s'applique dans le périmètre des élections et, doit donc être apprécié au niveau de chaque établissement distinct lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un établissement unique, sans

considération du nombre de collègues dans lesquels ces organisations présentent des candidats (Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 17-60.306 P).

## MOYENS MATÉRIELS DU VOTE

### 102 ASSURER LE SECRET DU VOTE

L'élection a lieu au scrutin secret, sous enveloppe ou par vote électronique (C. trav., art. L. 2314-26). L'employeur prend toutes les dispositions, le cas échéant conformément à l'accord préélectoral, pour assurer les moyens matériels et le secret du vote. Il lui incombe de fournir : les bulletins de vote, les enveloppes, les isolements, les urnes.

Il convient d'établir des listes d'émargement pour chaque scrutin et chaque collègue.

#### ATTENTION

Sont interdits le vote par procuration (Cass. soc., 3 juill. 1984, n° 83-61.173 P) et par anticipation (Cass. soc., 23 mai 2000, n° 98-60.526). En effet, le secret du vote doit être assuré et le scrutin doit se dérouler dans des conditions identiques pour tout le corps électoral, à la date fixée pour les élections, sans interruption entre les heures d'ouverture et de clôture du scrutin.

### Vote à bulletin secret sous enveloppe

### 103 BULLETINS DE VOTE

#### ◆ Des bulletins pour chaque liste

L'employeur fournit, pour chaque liste, les bulletins de vote, en nombre égal et suffisant.

#### ATTENTION

Lorsque le nombre des votants est supérieur à celui des bulletins de vote, ce fait est susceptible de fausser les résultats du scrutin. Il entraîne l'annulation des élections (Cass. soc., 20 juill. 1983, n° 82-60.326 P).

Ces bulletins peuvent être imprimés, dactylographiés, photocopiés. La loi est muette à ce sujet. Le cas échéant, il y a lieu de se conformer à l'accord préélectoral.

#### ◆ Bulletins blancs

Les électeurs ayant la possibilité de voter blanc aux élections professionnelles, rien n'interdit de mettre à leur disposition des bulletins blancs, c'est-à-dire des bulletins vierges, sans aucun nom de candidats (Cass. soc.,

25 févr. 1992, n° 89-61.135 P ; Cass. soc., 30 oct. 1996, n° 95-60.882 ; Cass. soc., 8 juill. 1998, n° 97-60.376). Une telle pratique ne saurait être considérée comme une invitation à voter blanc (Cass. soc., 28 nov. 1984, n° 83-63.622).

#### ◆ Bulletins de couleur

La couleur des bulletins est en principe blanche. Cependant, l'utilisation de bulletins de couleurs différentes est possible dans l'intérêt des électeurs, notamment s'il existe un nombre important de salariés étrangers lisant mal le français. L'utilisation de bulletins de couleur est subordonnée à deux conditions :

- d'une part, l'existence de circonstances particulières (par exemple, un nombre important de travailleurs étrangers) ;
- d'autre part, ces circonstances doivent être constatées par l'accord préélectoral ou par le juge (Cass. soc., 11 mars 1992, n° 91-60.160 P ; Cass. soc., 24 févr. 1993, n° 91-60.313).

Il paraît souhaitable de déterminer une couleur différente de bulletin par scrutin : une par collègue et, enfin, une pour les titulaires et une pour les suppléants (Cass. soc., 19 juill. 1983, n° 82-60.310). Ces couleurs sont mentionnées dans le protocole d'accord préélectoral.

#### ◆ Contenu des bulletins

Quels que soient leur couleur et leur format, les bulletins de vote :

- respectent la règle des votes séparés pour chaque collègue électoral, pour les titulaires et les suppléants ;

#### ATTENTION

La seule irrégularité tenant à la présentation d'un bulletin de vote unique pour les titulaires et les suppléants, mentionnant en quelle qualité chaque personne est présentée, n'est pas de nature à entraîner l'annulation des élections, si les résultats n'ont pas été faussés et qu'aucune contestation n'a été portée sur l'absence de scrutins séparés (Cass. soc., 6 juill. 2005, n° 04-60.511).

- respectent les listes de candidats, y compris leur ordre de présentation (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 14-60.016). À défaut, le mode de scrutin prévu par la loi est modifié et justifie l'annulation des élections (Cass. soc., 2 déc. 1982, n° 81-60.960 P). Un seul bulletin par liste est imprimé. Si un bulletin est imprimé en fonction de chaque candidat de la liste, chaque bulletin est considéré comme une liste distincte ;

La présence de noms de candidats démissionnaires sur les bulletins de vote est de nature à entacher les élections d'illégalité (Cass. soc., 10 juill. 1997, n° 96-60.392). Au contraire, sont valables les élections au cours desquelles l'employeur a modifié les

bulletins après retrait de candidatures, exprimé librement par les candidats, sans avoir recueilli l'accord de l'organisation syndicale (*Cass. soc.*, 5 mars 1997, n° 96-60.034 P).

- ne comportent aucun signe distinctif susceptible d'influencer les votants (*Cass. soc.*, 2 nov. 1993, n° 92-60.400) ;
- mentionnent l'appartenance syndicale des candidats lorsqu'ils sont présentés par une organisation syndicale. À défaut, même si les syndicats ont donné leur accord, les élections sont susceptibles d'annulation (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 15 mai 1968, n° 68-60.005 P). S'il n'y a aucun risque de confusion, l'absence de reproduction du sigle peut ne pas constituer une irrégularité (*Cass. soc.*, 14 nov. 1984, n° 84-60.380 P). Le protocole d'accord, comme le juge, peut valablement imposer que le sigle figure dans son intégralité sur les bulletins (*Cass. soc.*, 25 juin 1987, n° 86-60.317 P). Le sigle syndical peut figurer sur la liste de candidats se présentant au second tour contre la volonté de leur syndicat, dès lors qu'il est bien précisé que la liste est présentée par la section syndicale (*Cass. soc.*, 21 nov. 1984, n° 84-60.421 P). Par ailleurs, deux sigles peuvent figurer sur un même bulletin quand deux syndicats présentent une liste commune. Il est admis que des bulletins de vote puissent, outre le sigle syndical, comporter un « logo ». L'emblème imprimé choisi par les candidats sur les bulletins de vote ne doit pas être de nature à créer une confusion dans l'esprit des électeurs (*Cass. soc.*, 2 juill. 1987, n° 86-60.514 P).

### ATTENTION

Une organisation syndicale ne peut revendiquer le score obtenu par un syndicat qui lui est affilié, afin de démontrer sa représentativité, si cette affiliation n'est pas mentionnée sur les bulletins de vote (*Cass. soc.*, 12 avr. 2012, n° 11-22.290 P).

### 104 ENVELOPPES

Les enveloppes sont fournies par l'employeur en nombre suffisant : une enveloppe pour chaque bulletin, d'un modèle uniforme, opaque et sans aucun signe de reconnaissance. L'utilisation d'enveloppes translucides ne peut assurer le secret du scrutin (*Cass. soc.*, 6 nov. 1985, n° 85-60.449).

Dans une affaire, des enveloppes ajourées ont pu être utilisées, dès lors que le bureau de vote avait demandé aux électeurs de plier leur bulletin avant de les mettre dans l'enveloppe, de telle sorte que les noms des candidats ne pouvaient être vus (*Cass. soc.*, 11 juin 1986, n° 85-60.485).

Il est admis et fréquent que les enveloppes ne soient pas uniformes mais de couleurs différentes pour chacun des scrutins, titulaires et suppléants. Cette façon de procéder évite toute confusion et n'entache pas le secret du vote.

### 105 ISOLOIRS

Le Code du travail prévoit simplement que l'élection a lieu au scrutin secret (*C. trav.*, art. L. 2314-26).

Pour assurer le secret du vote, des isolements peuvent être prévus. Si l'isolement n'est pas assuré, les élections sont annulées (*Cass. soc.*, 10 juill. 1984, n° 84-60.071 ; *Cass. soc.*, 26 mai 1998, n° 97-60.092 P). Cependant, rien n'oblige que des isolements classiques, identiques à ceux utilisés lors des élections politiques, soient installés. Il suffit que l'isolement du salarié pour voter soit garanti, il revient aux juges d'apprécier si une atteinte à la confidentialité est caractérisée pour annuler les élections (*Cass. soc.*, 28 mars 2018, n° 17-60.278).

Même si la convention collective applicable à l'entreprise prévoit que « les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe », l'employeur n'a pas l'obligation absolue d'installer des isolements, s'il permet aux électeurs de s'isoler autrement (*Cass. soc.*, 3 mars 2004, n° 02-60.656).

Peut ainsi tenir lieu d'isolement :

- la possibilité de s'isoler derrière un rideau dans un bureau de vote et la mise à disposition d'un bureau inoccupé face à celui où se déroulent les élections (*Cass. soc.*, 12 oct. 2000, n° 99-60.368) ;
- un hangar de 1 500 m<sup>2</sup> permettant, par ses allées constituées de rangées de casiers, aux salariés de s'isoler pour voter (*Cass. soc.*, 11 juin 1986, n° 85-60.485) ;
- une grande pièce séparée en deux parties, dont l'une permet aux salariés de se dissimuler derrière des armoires de vestiaires (*Cass. soc.*, 3 mars 2004, n° 02-60.656).

### À NOTER

Le salarié n'est pas obligé d'utiliser un isolement. Le fait que certains salariés aient voté sans passer par l'isolement ne constitue pas une irrégularité (*Cass. soc.*, 11 juin 1986, n° 85-60.637 P).

### 106 URNES

#### ◆ Deux urnes séparées

Deux scrutins ayant lieu pour chaque collège, l'un pour la désignation des titulaires, l'autre pour celle des suppléants, deux urnes distinctes

sont préparées pour chaque bureau de vote. À défaut, et si le vote a été faussé de ce fait, les élections peuvent être annulées (*Cass. soc.*, 13 mars 1985, n° 84-60.608 P).

Cependant, il a été jugé que la mise à disposition d'une seule urne pour deux votes distincts ne suffit pas, à elle seule, à entraîner l'annulation des élections, si la différenciation du matériel de vote par collège ne permet aucune confusion (*Cass. soc.*, 17 mai 1994, n° 93-60.352).

### ◆ Pas de modèle d'urne imposé

Aucun modèle particulier n'est imposé pour la confection des urnes. Ainsi, elles ne sont pas impérativement transparentes (*Cass. soc.*, 24 mai 2016, n° 15-20.541 P).

L'utilisation d'urnes plus rudimentaires (par exemple en carton et scellées par des bandes adhésives) est admise, pourvu qu'elles restent fermées pendant la durée du scrutin, et sous surveillance suffisante tant que n'a pas commencé le dépouillement (*Cass. soc.*, 5 janv. 1978, n° 77-60.610 P ; *Cass. soc.*, 16 janv. 1985, n° 84-60.699 P).

### ◆ Surveillance

Si le transport des urnes est nécessaire, il est effectué sous la surveillance des membres du bureau de vote (*Cass. soc.*, 10 juin 1997, n° 96-60.144). Constitue une irrégularité, susceptible d'entacher la validité des opérations électorales, le fait de déplacer les urnes et de les laisser deux heures dans le véhicule d'un membre de la direction de l'entreprise, qui en a seul conservé les clefs (*Cass. soc.*, 18 juill. 2001, n° 00-60.195).

## Vote par correspondance

### 107 UNE MODALITÉ DE VOTE

La loi n'impose pas le vote par correspondance, pas plus qu'elle n'en prévoit l'éventualité. L'Administration précise qu'il constitue une modalité du vote (*Circ. DRT*, 25 oct. 1983, art. 2.2.3). N'étant contraire à aucune règle d'ordre public, il peut être généralisé à tous les salariés s'il est mis en place par un protocole d'accord préélectoral répondant aux conditions de double majorité (*Cass. soc.*, 13 févr. 2013, n° 11-25.696 P ; *Cass. soc.*, 13 févr. 2013, n° 11-61.201 ; *Cass. soc.*, 13 févr. 2013, n° 12-13.841).

Le vote par correspondance doit assurer la liberté du scrutin et le secret du vote. Il doit permettre aux électeurs d'être informés du

déroulement du scrutin (*Cass. soc.*, 27 mai 1998, n° 97-60.034).

### 108 SITUATIONS OÙ LE VOTE PAR

#### CORRESPONDANCE EST OBLIGATOIRE

Puisque la loi ne prévoit pas le vote par correspondance, l'employeur n'est pas tenu de l'organiser d'office pour les absents, sauf circonstances particulières (*Cass. soc.*, 27 mai 1983, n° 82-60.225), ou si la convention collective ou le protocole d'accord préélectoral le prévoit. Il avise alors nécessairement les électeurs absents et leur envoie le matériel nécessaire. Ce manquement constitue une irrégularité viciant le scrutin (*Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> févr. 1978, n° 77-60.599 P). En revanche, il ne peut décider unilatéralement de recourir au vote par correspondance s'il n'est pas prévu par le protocole préélectoral (*Cass. soc.*, 12 juill. 2006, n° 05-60.332 P).

Lorsque les modalités de vote sont conventionnellement décidées, l'employeur doit les observer scrupuleusement (*Cass. soc.*, 10 janv. 1989, n° 87-60.135 P). Le juge, saisi d'un désaccord, fait appliquer les modalités qui ont fait l'objet d'un accord. À défaut, le vote par correspondance ne peut être imposé par le juge qu'en raison de circonstances exceptionnelles ou de la spécificité des fonctions exercées par les personnels concernés (*Cass. soc.*, 6 juin 2018, n° 17-60.132).

### 109 MATÉRIEL DE VOTE

#### ◆ Deux enveloppes par électeur

Une double enveloppe est nécessaire :

- une première enveloppe qui contient le bulletin de vote et ne devant impérativement porter aucun signe distinctif de manière à garantir le secret du vote ;
- laquelle est placée dans une seconde enveloppe qui porte à son dos le nom de l'électeur et sa signature pour émargement. Elle permet l'envoi des enveloppes comportant les bulletins de vote à l'attention du président du bureau de vote.

#### ◆ Confidentialité

Un dispositif d'identification des électeurs dans le cadre du vote par correspondance ne peut figurer sur les bulletins de vote que si le protocole préélectoral le prévoit. Il fixe les garanties appropriées au respect du secret du vote, par la mise en œuvre de procédés rendant impossible l'établissement d'un lien entre l'identité de

l'électeur et l'expression de son vote (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-25.029 P : à propos des bulletins de vote contenant un numéro d'identification propre à chaque salarié ainsi qu'un code-barres).

Un système de dépouillement par lecture optique de codes-barres figurant sur les enveloppes de vote, après attribution aléatoire par un prestataire extérieur, est de nature à assurer l'identification des électeurs, ainsi que la sincérité et le secret de ce vote. Malgré l'absence d'enveloppe électorale opaque et de signature de cette enveloppe par l'électeur, il apporte des garanties équivalentes aux modalités réglementaires applicables et est conforme aux principes généraux du droit électoral (*Cass. soc.*, 23 juin 2010, n° 09-60.335 P).

Il semble nécessaire d'informer les salariés sur le dépouillement optique des bulletins (*Cass. soc.*, 26 sept. 2012, n° 11-22.598 P).

Le dépouillement optique des votes ne peut être assimilé au vote électronique. Dès lors, il n'est pas nécessaire qu'un accord collectif, distinct du protocole d'accord préélectoral, prévoit cette modalité de dépouillement, contrairement aux dispositions applicables au vote électronique (*Cass. soc.*, 14 janv. 2014, n° 13-60.165 P).

La Cour de cassation admet aussi, en l'absence d'un accord préélectoral, la validité d'un dépouillement électronique du vote par correspondance mis en place par une note de l'employeur faisant expressément référence à l'accord d'entreprise signé antérieurement autorisant ce dépouillement (*Cass. soc.*, 26 sept. 2012, n° 11-22.598 P).

### 110 DOCUMENTS D'INFORMATION

Outre le matériel nécessaire au vote, l'employeur est tenu d'adresser aux électeurs votant par correspondance tous les documents communiqués à ceux votant sur place, chaque électeur devant disposer des mêmes éléments d'information (*Cass. soc.*, 6 juill. 1983, n° 83-60.746 P). Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir l'envoi de certains documents. L'employeur ne peut refuser d'insérer, parmi les documents de propagande électorale, un tract syndical destiné au vote par correspondance, quand l'accord le prévoit, même si son contenu est étranger au débat syndical (*Cass. crim.*, 30 mai 1989, n° 87-83.411 P). De même, il ne peut s'opposer à ce que les syndicats joignent des tracts aux documents envoyés aux salariés dans le cadre d'un vote par correspondance, au motif que ces tracts comportent un bulletin d'adhésion et vantent les avantages

de se syndiquer, dès lors que la dimension des tracts est respectée ainsi que leur date de remise (*Cass. soc.*, 12 nov. 2003, n° 02-60.714).

### 111 EXPÉDITION DU MATÉRIEL DE VOTE

#### PAR L'EMPLOYEUR

##### ◆ Modalités d'envoi

Le matériel nécessaire au vote (bulletins de vote, enveloppes de vote sans inscription ni signe de reconnaissance, enveloppes à utiliser pour envoyer le vote, note d'informations sur les modalités d'exercice du vote par correspondance et listes des candidats) parvient aux personnes concernées, éventuellement par lettre recommandée avec accusé de réception (*Cass. soc.*, 7 janv. 1985, n° 84-60.495). Dans tous les cas, les modalités décidées par le protocole d'accord préélectoral doivent être respectées (*Cass. soc.*, 10 janv. 1989, n° 87-60.135 P). En l'espèce, l'accord avait prévu la mise sous pli et l'expédition du matériel de vote en présence d'un membre de chaque organisation syndicale.

##### ◆ Délai

Il n'existe pas de règle sur ce point. Les tribunaux exigent un délai suffisant entre la date de l'envoi des documents de vote par correspondance et le jour du scrutin.

Un délai de trois jours n'est pas suffisant et justifie l'annulation en raison de l'incidence sur les résultats des élections, certains salariés ayant pu s'abstenir de crainte que leur bulletin ne soit pas reçu à temps (*Cass. soc.*, 14 janv. 1982, n° 81-60.846 P).

Au contraire, est convenable le délai d'une semaine donné aux électeurs pour voter par correspondance. Peu importe qu'une grève des transports, diminuant le nombre de levées postales, ait eu lieu pendant cette semaine, si elle était imprévisible pour l'employeur (*Cass. soc.*, 7 juill. 1981, n° 81-60.510 P).

### 112 EXPÉDITION DES VOTES PAR LES SALARIÉS

#### ◆ Acheminement par voie postale

La voie postale est la seule qui assure le secret du vote. Ainsi, sont irréguliers, car ne garantissant pas le secret et la sincérité des votes :

– la prise en compte d'un bulletin de vote d'un salarié ne s'étant pas présenté au bureau de vote, ne portant aucun cachet de La Poste (*Cass. soc.*, 21 janv. 1981, n° 80-60.247) ;

- la remise d'une enveloppe fermée contenant le bulletin de vote à un préposé de l'employeur (Cass. soc., 16 avr. 1986, n° 85-60.083 P) ;
- l'envoi groupé par le courrier interne de l'entreprise (Cass. soc., 21 mai 1986, n° 85-60.498 P). L'employeur n'est pas tenu d'affranchir les enveloppes de retour du vote (Cass. soc., 7 juill. 1983, n° 82-60.653), même s'il s'agit d'une pratique courante. Le juge chargé de fixer les modalités de vote peut l'imposer (Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 86-60.059 P).

La simple absence d'oblitération ou le fait que le cachet de la Poste soit sans date ne justifient pas en soi l'annulation des élections (Cass. soc., 19 juin 1985, n° 84-60.905 P). La non prise en compte des votes par correspondance sans cachet de la Poste peut conduire à l'annulation des élections, si elle est de nature à en fausser le résultat (Cass. soc., 14 oct. 1997, n° 96-60.145).

### ◆ Destinataires des votes

Le courrier peut être adressé :

- à une boîte postale conservée par La Poste (Cass. soc., 19 juin 1985, n° 84-60.905 P). Faute d'accord entre les parties, le juge peut décider que la boîte postale sera ouverte par l'employeur en présence d'un membre de chaque organisation syndicale (Cass. soc., 21 mars 1995, n° 94-60.221). Elle doit être ouverte à la date prévue, faute de quoi le vote peut être remis en cause (Cass. soc., 21 févr. 1996, n° 95-60.466) ;

#### ATTENTION

Il convient de s'assurer en amont qu'il est possible d'ouvrir une boîte postale. Désormais, de nombreux bureaux de poste refusent de le faire ou imposent que la demande soit formulée de nombreuses semaines à l'avance.

- au président du bureau de vote (Cass. soc., 20 juill. 1983, n° 82-60.301) ;
- à un huissier de justice, qui le remettra à l'employeur (Cass. soc., 19 nov. 1986, n° 86-60.059 P).

#### À NOTER

Ne constituent pas en soi des violations des principes généraux du droit électoral, la désignation dans le protocole préélectoral de personnes autres que les membres du bureau de vote pour acheminer les bulletins de vote, ni l'absence de boîte postale réservée à l'élection (Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 18-11.899). Les élections ne peuvent donc pas être annulées sur ces fondements.

### ◆ Signature de l'électeur

La signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure, renfermant celle contenant le bulletin de vote, constitue une formalité substantielle qui assure la sincérité des opérations électorales

(Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-17.173). Un protocole d'accord préélectoral, même unanime, ne peut déroger à cette règle dont la méconnaissance entraîne l'annulation des élections (Cass. soc., 9 févr. 2000, n° 98-60.581 P ; Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.021).

Si cette irrégularité n'affecte pas l'ensemble des élections mais uniquement celle d'un collège, l'annulation des élections est limitée à ce seul scrutin (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 05-60.353 P).

Aucune disposition légale ou réglementaire ne précisant l'emplacement de la signature de l'électeur, si le protocole d'accord préélectoral ne prévoit pas de modalités particulières sur ce point, le fait que les enveloppes ne soient pas signées sur la languette de fermeture n'entache pas le scrutin d'irrégularité (Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 10-60.029).

## 113 IRRÉGULARITÉS

### DANS LES CONDITIONS DE VOTE

Toute irrégularité constatée dans les conditions de vote par correspondance ne conduit pas nécessairement à l'annulation des élections. L'annulation est prononcée s'il apparaît que l'irrégularité a eu ou pu avoir une influence sur le résultat des élections (Cass. soc., 4 juill. 1983, n° 83-60.745 P ; Cass. soc., 21 mai 2003, n° 02-60.396 P).

Tel est le cas lorsque deux candidats d'un même collège recueillent le même nombre de voix, le plus âgé étant élu, alors qu'un salarié n'a pas reçu le matériel de vote par correspondance (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-60.210).

L'employeur n'est pas tenu de s'assurer que le matériel de vote est bien arrivé si le protocole d'accord préélectoral ne lui en fait pas obligation (Cass. soc., 2 mars 1978, n° 77-60.676 P).

En revanche, le retard dans l'acheminement du courrier constitue une cause d'annulation des élections, même s'il est étranger à l'employeur et que ce dernier a respecté toutes les obligations contenues dans le protocole d'accord préélectoral. Les élections peuvent être annulées dès lors que ce retard a eu une influence sur les résultats du scrutin ou sur la représentativité de l'une des organisations syndicales (Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.236 P ; Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.847 ; Cass. soc., 21 juin 2017, n° 16-60.262).

## Vote électronique

### 114 MISE EN PLACE DU VOTE ÉLECTRONIQUE

#### ◆ Accord collectif ou décision unilatérale

L'élection peut avoir lieu par vote électronique si un accord d'entreprise ou de groupe le prévoyant est signé (*C. trav., art. L. 2314-26 ; C. trav., art. R. 2314-5*). Cet accord doit satisfaire aux conditions de majorité prévues pour les accords d'entreprise de droit commun. Il n'est pas soumis à la condition de double majorité (*Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-27.370 P*).

Une mise en place par accord d'établissement est exclue (*Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.096 P*). En revanche, un accord d'entreprise peut fixer le cadre général du recours au vote électronique et renvoyer à un accord d'établissement pour ses modalités de mise en œuvre (*Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-21.574 P*).

Le protocole d'accord préélectoral ne peut se substituer à cet accord. Ce dernier doit être conclu et déposé avant la signature du protocole (*Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 11-60.028 P*). Si un accord d'entreprise prévoit le recours au vote électronique, les modalités de mise en œuvre de ce procédé peuvent, en l'absence de protocole préélectoral valide, être fixées par l'employeur ou, à défaut, par le tribunal judiciaire, dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise (*Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-18.914 P*).

#### ATTENTION

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret, sous enveloppe, si l'accord n'exclut pas cette modalité (*C. trav., art. R. 2314-5*). Lorsque l'accord l'exclut, le tribunal judiciaire ne peut l'imposer (*Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-18.914 P*).

À défaut d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de recourir au vote électronique (*C. trav., art. L. 2314-26*). Lorsque l'entreprise est dotée d'un ou plusieurs délégués syndicaux, la mise en place unilatérale du vote électronique ne peut intervenir que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu. Dans les entreprises ne comportant pas de délégués syndicaux, l'entreprise peut décider unilatéralement de la mise en place du vote électronique, sans qu'il soit nécessaire d'engager des négociations dérogatoires avec le comité social et économique ou des salariés mandatés (*Cass. soc., 13 janv. 2021, 19-23.533 P*).

#### ◆ Etablissement d'un cahier des charges

Un cahier des charges est établi dans le cadre de l'accord ou, à défaut, par l'employeur. Il respecte les prescriptions minimales inscrites aux articles R. 2314-6 et suivants du Code du travail. Il est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail, et est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un (*C. trav., art. R. 2314-5*). Sur la base du cahier des charges, la conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur (*C. trav., art. R. 2314-6*). Le cahier des charges que doit contenir l'accord n'est soumis à aucune condition de forme (*Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-21.574 P*).

#### ◆ Mention de l'accord d'entreprise ou de groupe dans le PAP

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de groupe autorisant le recours au vote électronique et, le cas échéant, le nom du prestataire choisi par l'employeur pour sa mise en place.

Le protocole comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (*C. trav., art. R. 2314-13*).

### 115 FORMALITÉS PRÉALABLES

#### ◆ Expertise indépendante préalable

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect des prescriptions posées par le Code du travail. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Cnil (*C. trav., art. R. 2314-9*). L'expertise doit-elle être renouvelée à chaque élection ? Selon la Cour de cassation, si le système de vote électronique utilisé pour le scrutin ne présente aucune modification substantielle par rapport à une enquête diligentée lors de sa mise en place, il n'est pas besoin de procéder à une nouvelle expertise (*Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-60.216 P*). À l'inverse, le Conseil d'État a décidé que l'expertise est imposée non seulement lors de la conception initiale du système ou à chaque fois qu'il est procédé à une modification de la conception de ce système, mais également avant chaque scrutin (*CE, 11 mars 2015, n° 368.748*).

### ◆ Protection des données personnelles

Le recours au vote électronique doit être conforme au Règlement général sur la protection des données (Règl. n° 2016/679, 27 avr. 2016 ; « RGPD ») en vigueur depuis le 25 mai 2018 et à la loi « Informatique et Libertés » (L. n° 78-17, 6 janv 1978 mod.) dont les dispositions ont été mises en conformité avec le RGPD.

La recommandation de la Cnil du 25 avril 2019 (Délib. Cnil n° 2019-053, 25 avr. 2019, JO 21 juin) fixe les objectifs de sécurité que doit atteindre tout dispositif de vote par correspondance électronique, notamment *via* Internet.

Cette délibération ne s'applique pas aux dispositifs de vote par codes-barres, par téléphone fixe ou mobile, ni aux « machines à voter ».

La Cnil précise que les entreprises ayant recours au vote électronique doivent identifier le niveau de risque qui varie en fonction du type de scrutin, des événements redoutés et des menaces qui pèsent sur le traitement des données. Trois niveaux de risque sont identifiés. Les entreprises peuvent se référer :

- à la grille d'analyse proposée pour déterminer le niveau de sécurité à respecter ;
- aux niveaux d'objectifs de sécurité et aux exemples de moyens, non limitatifs, à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.

L'employeur doit veiller à la conformité du traitement des données personnelles au RGPD (données collectées strictement nécessaires aux finalités poursuivies ; information et consentement des salariés, etc). En cas de désignation d'un délégué à la protection des données au sein de l'entreprise, il participe à la mise en place du vote électronique.

Le cas échéant, le vote électronique doit être inscrit au registre des activités de traitement et faire l'objet d'une analyse d'impact.

➔ Voir *Liaisons sociales – Les Thématiques « Recruter un salarié »* dont le Point spécial porte sur « L'impact du RGPD pour les entreprises ».

#### À NOTER

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD (soit depuis le 25 mai 2018), l'obligation de déclarer le système de vote électronique à la Cnil est supprimée. L'article R. 2314-11 du Code du travail, qui mentionne toujours cette déclaration, n'est plus applicable. Néanmoins, la Cnil peut assurer un contrôle du traitement des données personnelles *a posteriori*.

### 116 INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une

formation sur le système de vote électronique retenu (C. trav., art. R. 2314-12).

Si le protocole d'accord préélectoral prévoyait que cette formation devait être délivrée aux représentants syndicaux, aux représentants du personnel et aux membres du bureau de vote, mais que seuls les délégués syndicaux en ont bénéficié, et si cette irrégularité a été sans influence sur le déroulement ou le résultat du scrutin, celui-ci n'est pas annulé (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-21.780).

### 117 MODALITÉS DU VOTE ÉLECTRONIQUE

#### ◆ Listes électorales

Les listes électorales sont établies par l'employeur. Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises, le cas échéant, au prestataire chargé de la mise en place du vote électronique, est effectué sous la responsabilité de l'employeur. L'intégration et le contrôle des candidatures sont effectués dans les mêmes conditions (Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOCT0751067A, art. 3, JO 27 avr.).

Les listes sont enregistrées sur un support distinct de celui de l'urne électronique, scellé, non réinscriptible, rendant son contenu inaltérable et probant (Arr. 25 avr. 2007, art. 2).

#### ◆ Lieu et temps du scrutin

Les élections peuvent être réalisées par voie électronique sur le lieu de travail ou à distance (C. trav., art. R. 2314-5).

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée (C. trav., art. R. 2314-14).

L'article L. 2314-27 du Code du travail, qui prévoit que l'élection a lieu pendant le temps de travail, ne s'applique pas au vote électronique. La possibilité de procéder au vote électronique à partir de tout ordinateur 24 heures sur 24 ne constitue pas une disposition du protocole préélectoral soumise à la règle de l'unanimité (Cass. soc., 5 avr. 2011, n° 10-19.951 P).

Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées à assurer le contrôle des opérations électorales (Arr. 25 avr. 2007, art. 6).

Lorsque le vote électronique et le vote à bulletin secret coexistent pour une même élection, l'ouverture du vote à bulletin secret n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'emargement des élec-

teurs ayant voté par voie électronique (*C. trav., art. R. 2314-16*). Le système de vote électronique doit être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin (*C. trav., art. R. 2314-8*).

### ◆ Liste d'émargement

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin (*C. trav., art. R. 2314-16*). L'émargement indique la date et l'heure du vote (*Arr. 25 avr. 2007, art. 2*).

La Cour de cassation a précisé que le refus de l'employeur de communiquer les listes d'émargement, après la clôture du scrutin électronique, ne constitue pas une irrégularité devant entraîner l'annulation des élections (*Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.047 P*).

### ◆ Garanties relatives au vote de l'électeur

Le vote électronique doit offrir aux électeurs les mêmes possibilités que celles prévues par le vote papier. Par exemple, les électeurs doivent avoir la possibilité de voter nul ou blanc (*Délib. Cnil n° 2019-053, 25 avr. 2019*).

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales (*C. trav., art. R. 2314-12*). De même, la Cnil précise que les employeurs fournissent en temps utile aux électeurs une note explicative détaillant clairement les opérations de vote, ainsi que le fonctionnement général du système de vote par correspondance électronique (*Délib. Cnil n° 2019-053, 25 avr. 2019*).

Cette notice ne se substitue pas à l'obligation d'information relative au traitement des données personnelles imposée par le RGPD (*Règl. n° 2016/679, 27 avr. 2016, art. 13 et 14*).

L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran. Il peut être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver. Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier « contenu de l'urne électronique » qui recense les votes exprimés. La validation le rend définitif et empêche toute modification (*Arr. 25 avr. 2007, art. 6*).

#### REMARQUE

L'électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par l'électeur de son choix (*Arr. 25 avr. 2007, art. 6*).

### ◆ Envoi des codes personnels d'authentification

Lors du vote, l'électeur se fait connaître par le moyen d'authentification qui lui a été transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité. Ce moyen d'authentification permet au serveur de vérifier son identité et garantit l'unicité de son vote (*Arr. 25 avr. 2007, art. 6*).

L'envoi aux salariés de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'est pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi transmises (*Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 12-14.415 P*; *Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 12-60.175*).

L'existence d'un code d'accès personnel à chaque salarié pour ouvrir une session sur l'ordinateur qui lui est attribué pourrait constituer une telle précaution valable (*Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 15-16.491*).

Le Conseil d'État a jugé que la transmission aux électeurs des identifiants et mots de passe leur permettant de participer au vote doit faire l'objet de mesures de sécurité spécifiques permettant de s'assurer que les électeurs en sont les seuls destinataires. C'est à bon droit que la Cnil a estimé que la transmission par simple courriel de ces données aux électeurs méconnaissait ces obligations (*CE, 11 mars 2015, n° 368.748*).

#### EXEMPLE

La Cour de cassation a validé le dispositif suivant :

- envoi de l'identifiant et du mot de passe au domicile des électeurs par voie postale (par courrier simple) avec obligation pour l'électeur au moment de voter de saisir son mois et son département de naissance ;
- en cas de demande de réédition de codes perdus ou non reçus, possibilité pour le salarié, pendant la phase de vote, de contacter une cellule d'assistance téléphonique qui, après authentification du collaborateur, le met en relation avec le service prestataire. Ce dernier peut renvoyer le code par texto, courriel ou le lui communiquer oralement. Les questions à poser, afin d'identifier le salarié, sont son matricule, son lieu et département de naissance, et son adresse ;
- si le salarié souhaite une communication de ses identifiants et mots de passe par téléphone, il choisit et répond à une question secrète avant d'être rappelé sur son numéro de téléphone (*Cass. soc., 20 sept. 2017, n° 16-60.272* ; pour d'autres exemples de systèmes validés voir : *Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-23.161* ; *Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-18.270* ; *Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 20-17.073*).

Le léger retard dans l'envoi des éléments de vote n'ayant eu aucune incidence sur le résultat

de l'élection, celle-ci ne doit pas être annulée (*Cass. soc.*, 5 janv. 2022, n° 20-17.883). En l'espèce, bien que l'employeur avait envoyé les codes six jours après la date prévue dans le cadre de sa décision unilatérale sur les modalités d'organisation et de déroulement des élections, tous les salariés ont été en mesure de voter durant la période consacrée au scrutin. Des courriers électroniques leur ont été adressés afin de leur permettre de récupérer leurs codes secrets.

### ◆ Secret et exercice personnel du droit de vote

L'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral. Les élections doivent être annulées lorsque :

– des salariés confient à d'autres leur clé de vote pour voter à leur place (*Cass. soc.*, 3 oct. 2018, 17-29.022 P) ;

– pour faire face à un incident (une liste de candidats n'était pas accessible pour le vote), l'employeur et la société prestataire décident, sans intervention du bureau de vote, d'arrêter le vote, de détruire les urnes électroniques présentes sur le serveur, de reconstituer les urnes, de procéder à nouveau à leur scellement, et de rouvrir l'accès au site (*Cass. soc.*, 28 sept. 2017, n° 16-24.754). En l'espèce, la société prestataire a, après avoir eu accès aux listes d'émargement, recontacté individuellement tous les salariés qui n'avaient pas réitéré leur vote après l'incident constaté.

Le fait qu'un technicien informatique de l'entreprise, soumis à une obligation de confidentialité conformément aux dispositions du Code du travail, prenne connaissance du vote de deux de ses collègues en se connectant à distance à leur poste informatique à leur demande expresse n'est pas de nature à justifier l'annulation des élections, dès lors que n'est caractérisée aucune atteinte à la sincérité du scrutin (*Cass. soc.*, 14 nov. 2013, n° 13-10.519 P).

## 118 RÉSULTATS DU VOTE

### ◆ Résultats partiels

Pendant le déroulement du vote, aucun résultat partiel n'est accessible. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord ou l'employeur le prévoit, être révélé au cours du scrutin (*C. trav.*, art. R. 2314-16).

### ◆ Opérations de clôture du scrutin

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et

scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs. Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées (*Arr. 25 avr. 2007*, art. 7).

La génération des clés, destinées à permettre le dépouillement des votes à l'issue du scrutin, est publique de manière à prouver de façon irréfutable que seuls le président du bureau de vote et deux de ses assesseurs ont connaissance de ces clés à l'exclusion de toute autre personne, y compris du personnel technique chargé du déploiement du système de vote. Ces deux assesseurs nominativement identifiés, le plus âgé et le plus jeune parmi les assesseurs à défaut d'accord, ainsi que le président du bureau de vote reçoivent chacun une clé de dépouillement distincte, selon des modalités en garantissant la confidentialité, permettant d'accéder aux données du fichier dénommé « contenu de l'urne électronique ». La présence de deux titulaires de ces clés est indispensable pour autoriser le dépouillement. Des clés de sauvegarde sont en outre conservées sous scellés (*Arr. 25 avr. 2007*, art. 7).

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement. La procédure de décompte des votes enregistrés doit pouvoir être déroulée de nouveau (*Arr. 25 avr. 2007*, art. 7).

### ◆ Conservation des données électorales

L'employeur, ou le prestataire retenu, conserve sous scellés jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau. À l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou le cas échéant le prestataire, procède à la destruction des fichiers supports (*C. trav.*, art. R. 2314-17).

## 119 SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ

### ◆ Contrôle des dispositifs de sécurité

La mise en œuvre du système de vote électronique s'opère sous le contrôle effectif, tant au niveau des moyens informatiques centraux que de ceux éventuellement déployés sur place, de représentants de l'organisme mettant en place le vote. Toutes les mesures sont prises pour leur permettre de vérifier l'effectivité des dispositifs de sécurité prévus (*Arr. 25 avr. 2007, art. 3*).

Les prescriptions relatives aux garanties de sécurité et de confidentialité, définies par les articles R. 2314-5 à R. 2314-8 du Code du travail, s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique (*C. trav., art. R. 2314-9*).

### ◆ Confidentialité des données transmises

Le système de vote électronique retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collègues électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (*C. trav., art. R. 2314-6*).

Les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système (*C. trav., art. R. 2314-7*).

### ◆ Cellule d'assistance technique interne

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire (*C. trav., art. R. 2314-10*).

En présence des représentants des listes des candidats, cette cellule procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de :

– vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;

Il n'est pas imposé que le test et la vérification interviennent immédiatement avant l'ouverture du scrutin (*Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-17.076 P*).

– dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé.

Elle contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système (*C. trav., art. R. 2314-15*).

### ◆ Dispositif de secours

Tout système de vote électronique comporte un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal, offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques. En cas de dysfonctionnement informatique résultant, par exemple, d'une infection virale, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants de l'organisme mettant en place le vote, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde, et notamment pour décider de la suspension des opérations de vote (*Arr. 25 avr. 2007, art. 3*).

### ◆ Existence et contenu de fichiers

#### ▶ Deux fichiers dédiés

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichiers des électeurs » et « contenu de l'urne électronique » (*C. trav., art. R. 2314-7*).

Le « fichier des électeurs » est établi à partir des listes électorales. Il a pour finalité de délivrer à chaque électeur un moyen d'authentification, d'identifier ceux ayant pris part au vote et d'éditer les listes d'émargement. L'émargement indique la date et l'heure du vote. Les listes sont enregistrées sur un support distinct de celui de l'urne électronique, scellé, non réinscriptible, rendant son contenu inaltérable et probant. Les données du vote font l'objet d'un chiffrement dès l'émission du vote sur le poste de l'électeur. Le fichier « contenu de l'urne électronique » recense les votes exprimés par voie électronique. Les données de ce fichier font l'objet d'un chiffrement et ne doivent pas comporter de lien permettant l'identification des électeurs afin de garantir la confidentialité du vote (*Arr. 25 avr. 2007, art. 2*).

#### ▶ Données à enregistrer

Les données devant être enregistrées sont :

– pour les listes électorales : noms et prénoms des inscrits, date d'entrée dans l'entreprise, date de naissance, collègue ;

– pour le fichier des électeurs : noms, prénoms, collègue, moyen d'authentification et, le cas échéant, coordonnées ;

– pour les listes d'émargement : collègue, noms et prénoms des électeurs ;

- pour les listes des candidats : collège, noms, prénoms des candidats, titulaires ou suppléants, appartenance syndicale le cas échéant ;
- pour les listes des résultats : noms et prénoms des candidats, élus, non élus, voix obtenues, appartenance syndicale le cas échéant, collège, destinataires mentionnés ci-après (Arr. 25 avr. 2007, art. 4).

### ► Destinataires de ces données

Les destinataires ou catégories de destinataires de ces informations sont :

- pour les listes électorales : électeurs, syndicats représentatifs le cas échéant, agents habilités des services du personnel ;
- pour le fichier des électeurs : électeurs pour les informations les concernant ;
- pour les listes d'émargement : membres des bureaux de vote, agents habilités des services du personnel ;
- pour les listes des candidats : électeurs, syndicats, agents habilités des services du personnel ;
- pour les listes des résultats : électeurs, services du ministère chargé de l'Emploi, syndicats, employeurs ou agents habilités des services du personnel.

En cas de contestation des élections, ces pièces sont tenues à la disposition du juge (Arr. 25 avr. 2007, art. 5).

### À NOTER

Le Conseil d'État a confirmé une sanction notifiée par la Cnil à une entreprise ayant manqué à plusieurs obligations en matière de sécurité du vote électronique : défaut d'expertise préalable indépendante de ce système ; absence de confidentialité des moyens d'authentification (transmission par simple courriel) ; absence de chiffrement ininterrompu des bulletins de vote. Le fait que des opérations de traitement de données soient confiées à des sous-traitants ne décharge pas le responsable de traitement de son obligation de veiller à la sécurité et à la confidentialité des données (CE, 11 mars 2015, n° 368.748).

## CONTRÔLE DU VOTE

### 120 PERSONNES POUVANT ASSISTER AUX ÉLECTIONS

La salle de vote est un « endroit public ». En conséquence, peuvent assister aux opérations électorales, outre les électeurs pour le temps nécessaire au vote :

- **les candidats**, à condition que leur attitude ne soit pas de nature à influencer les électeurs (Cass. soc., 7 avr. 1976, n° 75-60.183 P).

Ils ont le droit de contrôler les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, ainsi que d'exiger l'inscription sur le procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations. Le protocole d'accord préélectoral n'a pas à prévoir expressément leur présence, et l'employeur n'a pas à les inviter (Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-60.398 P) ;

- **l'employeur** : sa présence ou celle de son représentant dans la salle de vote n'est pas, à elle seule, de nature à entacher d'irrégularité le scrutin, en l'absence de violation par celui-ci de son obligation de neutralité (Cass. soc., 2 nov. 1993, n° 92-60.400 ; Cass. soc., 21 mars 1995, n° 94-60.221). L'accord préélectoral ou, à défaut, la décision du juge, peut préciser les conditions de leur présence (Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 1983, n° 83-60.629) ;

- **les délégués de liste** : un délégué peut être désigné par chaque liste de candidats pour contrôler le déroulement des opérations électorales. À défaut d'accord préélectoral fixant, notamment, les modalités de contrôle des opérations de vote, il peut être fait application des règles du droit commun électoral (C. élect., art. L. 67 ; C. élect., art. R. 47 et art. R. 67). Ces règles prévoient que chaque liste a le droit d'avoir, en permanence, dans chaque bureau de vote, un délégué habilité à contrôler les opérations électorales (Cass. soc., 11 déc. 1985, n° 85-60.387 P). L'employeur interdisant à des délégués de liste d'assister au déroulement des opérations électorales commet une irrégularité de nature à entraîner l'annulation des élections (Cass. soc., 3 juill. 1985, n° 85-60.139 P) ;

Les frais de déplacement des délégués de liste sont à la charge de l'employeur si un dispositif de contrôle a été jugé nécessaire par le tribunal judiciaire (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 04-60.488 P).

- **un représentant de chaque organisation syndicale** présentant une liste de candidats (C. élect., art. L. 67 ; C. élect., art. R. 47 et art. R. 67), dès lors qu'il est électeur dans l'entreprise. L'employeur ne peut s'y opposer, sous peine d'annulation des élections.

### 121 BUREAU DE VOTE

#### ◆ Composition

En principe, un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral. Néanmoins, le fait d'avoir prévu dans le protocole d'accord préélectoral la mise en place d'un seul bureau de vote pour tous les collèges, comprenant si

possible des représentants des différents collèges, n'est pas en soi contraire à l'ordre public (Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-21.780). L'accord préélectoral détermine le nombre et la composition des bureaux de vote ainsi que leurs heures d'ouverture (Circ. DRT, 25 oct. 1983, JO 20 déc.).

En présence de plusieurs bureaux de vote, les électeurs doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés. Il n'est pas nécessaire que cette information figure dans le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-22.944 P).

En l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les organisations syndicales ayant présenté des listes aux élections, le bureau de vote est composé, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés et du salarié électeur le plus jeune (Cass. soc., 16 oct. 2013, n° 12-21.448 P).

Cette désignation ne saurait être laissée à la seule discrétion de l'employeur (Cass. soc., 26 janv. 1984, n° 83-60.265 P).

Le plus souvent, la présidence du bureau de vote revient au plus âgé, ce qui est conforme au droit commun électoral.

Le non-respect de ces règles n'entraîne l'annulation du scrutin que s'il a faussé le résultat. Par exemple, tel n'est pas le cas de l'absence d'un des trois assesseurs (Cass. soc., 22 juin 1977, n° 77-60.060 P).

En revanche, constitue une irrégularité susceptible d'entraîner l'annulation des élections, le fait :  
– qu'un président compose à lui seul le bureau de vote (Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 93-60.049 P) ;  
– qu'un bureau de vote soit constitué sans président (Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 07-60.097 P) ;  
– que des personnes n'ayant pas la qualité d'électeurs fassent partie du bureau de vote, alors que celui-ci ne doit être composé que d'électeurs du collège électoral intéressé (Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 04-60.242 P ; Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-60.286 P). L'employeur (ou son représentant) ne peut siéger en qualité ni de président ni d'assesseur (Cass. soc., 30 mai 1996, n° 95-60.791 ; Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 04-60.242 P). Il n'est en droit que d'avoir un observateur sur les lieux de vote (Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-61.135 P).

En revanche, un candidat peut être membre du bureau. L'usage veut toutefois que la présidence ne lui soit jamais confiée.

### ◆ Rôle

Le bureau de vote préside à l'opération du scrutin. Son premier rôle est d'en assurer la bonne organisation matérielle et de permettre la régularité et le secret du vote en veillant à ce que, par exemple :

- le salarié soit inscrit sur la liste électorale, avant de pouvoir voter ;
- chaque bulletin de vote soit mis sous enveloppe avant d'être introduit dans l'urne, et que l'électeur émarge ou appose un visa en face de son nom inscrit sur la liste électorale ;
- l'urne destinée à recevoir les bulletins de vote reste close, pendant tout le scrutin.

Il n'appartient pas au bureau de vote d'écarter les suffrages exprimés en faveur d'une liste, fût-elle irrégulière, car elle comporte plus de candidats que de sièges à pourvoir (Cass. soc., 8 déc. 2010, n° 10-60.211 P).

Le bureau de vote est en outre chargé de la police de la salle de vote. Il consigne au procès-verbal tout incident survenu ou toute réclamation présentée. À l'heure fixée, le président du bureau de vote annonce la clôture du scrutin, fait procéder au dépouillement des votes et proclame les résultats.

Il est d'usage que l'accord préélectoral prévoit que le temps passé par les membres du bureau de vote à l'accomplissement de leur mission soit rémunéré comme temps de travail.

### 122 MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE CONTRÔLE

Si le contrôle du bon déroulement des élections est généralement effectué par le bureau de vote, le juge, saisi préalablement aux élections, peut décider parallèlement de la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin (C. trav., art. L. 2314-17). Le juge du fond apprécie le caractère indispensable ou non d'un tel dispositif (Cass. soc., 26 sept. 1989, n° 88-60.727).

Si le climat social est particulièrement tendu, le tribunal judiciaire peut imposer un dispositif de contrôle, comme la désignation d'un huissier, même si le protocole d'accord préélectoral a déjà prévu un délégué de liste (Cass. soc., 1<sup>er</sup> avr. 1992, n° 90-60.543 P).

Les frais sont intégralement à la charge de l'employeur (C. trav., art. L. 2314-17 ; Cass. soc., 29 juin 2005, n° 04-60.488 P). ■

# 4

## Déroulement du vote

Deux tours de scrutin

Résultats des élections

*Les membres du comité social et économique sont élus selon un scrutin à deux tours. Le second tour n'est organisé que si le quorum n'est pas atteint au premier tour, ou si tous les sièges n'ont pas été pourvus. Faute de candidat, un procès-verbal de carence est établi. Après le dépouillement, les sièges sont attribués entre les listes, d'abord selon la règle du quotient électoral, puis selon la règle de la plus forte moyenne. Lorsqu'un ou plusieurs sièges sont réservés à une catégorie de personnel, ces règles peuvent être aménagées sous certaines conditions. Un procès-verbal, rédigé immédiatement après le dépouillement et signé par tous les membres du bureau de vote, consigne les résultats des élections. La proclamation des résultats confère aux élus la qualité de représentants du personnel, et fait courir le délai de quinze jours pendant lequel il est possible de contester les élections.*

## DEUX TOURS DE SCRUTIN

### 123 SCRUTIN DE LISTE À DEUX TOURS AVEC REPRÉSENTATION PROPORTIONNELLE À LA PLUS FORTE MOYENNE

Les représentants du personnel sont élus selon un scrutin à deux tours. Les organisations syndicales mentionnées aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas de l'article L. 2314-5 du Code du travail ont le monopole de présentation de candidatures au premier tour (C. trav., art. L. 2314-29). Il s'agit des organisations syndicales qui doivent être invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral (voir n° 25 et Point spécial p. 91).

Même si les organisations syndicales ne se sont pas manifestées pour la négociation du protocole, l'employeur doit maintenir l'organisation d'un premier tour et envisager la présentation des candidatures par les organisations syndicales. Il ne peut organiser directement le second tour (Cass. soc., 7 juill. 1981, n° 81-60.001 P).

Un second tour, ouvert à toutes les personnes présentant les conditions d'éligibilité, est organisé si le quorum au premier tour n'a pas été atteint ou si tous les sièges n'ont pas été pourvus au premier tour.

En application de l'article L. 2314-29 du Code du travail, le scrutin est :

- un scrutin de liste : les électeurs votent pour une liste de candidats et non pour un ou plusieurs candidats pris isolément ;
- à deux tours : pour que le premier tour soit valable, il convient que le quorum ait été atteint, à défaut un second tour est organisé ;
- avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, et non au scrutin majoritaire, pour permettre la représentation des différentes tendances existant dans l'entreprise.

Les opérations électorales se font séparément pour chaque scrutin, c'est-à-dire pour chaque

collège, et distinctement pour les titulaires et suppléants d'un collège.

### 124 EXCEPTION : ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL D'ENTREPRISE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, il est mis en place des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise (C. trav., art. L. 2313-1).

L'élection a lieu tous les quatre ans, après l'élection générale des membres des CSE d'établissement (C. trav., art. L. 2316-10). Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée de mandat plus courte, comprise entre deux et quatre ans (C. trav., art. L. 2316-11).

Ce CSE central est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres (C. trav., art. L. 2316-4). La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu à la double majorité. En cas de désaccord sur la répartition des sièges, le Dreet dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise peut être saisi pour décider de cette répartition dans un délai de deux mois. Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire dans un délai de quinze jours suivant sa notification. (C. trav., art. L. 2316-8 ; C. trav., art. R. 2316-2).

#### À NOTER

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre des membres du comité social et économique central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants (C. trav., art. R. 2316-1).

Cette délégation des CSE d'établissement est élue par les membres titulaires des CSE d'établi-

ssement, sous réserve d'application des règles de suppléance.

En l'absence de disposition légale réglementant l'élection des membres du comité social et économique central d'entreprise, ce sont les règles de droit commun électoral qui s'appliquent, à savoir le scrutin majoritaire uninominal à un tour, et non le scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne applicable pour les élections professionnelles (*Cass. soc.*, 29 mars 1994, n° 93-60.281 P). Chaque électeur doit voter simultanément pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir (*Cass. soc.*, 8 déc. 2010, n° 10-60.176 P).

La désignation des membres du CSE central d'entreprise s'effectue dans le cadre d'un collège unique.

Il est possible par voie d'accord préélectoral de déroger au mode de scrutin, si l'unanimité du collège électoral est obtenue (*Cass. soc.*, 9 juin 1998, n° 96-60.455 P). Cet accord peut aussi organiser des élections par collège (*Cass. soc.*, 21 juill. 1976, n° 76-60.030 P).

Cependant, même unanime, il ne peut priver les élus des comités sociaux et économiques d'établissement du droit d'élire, pour chaque établissement, parmi ses membres, les titulaires et suppléants au CSE central d'entreprise (*Cass. soc.*, 16 déc. 1998, n° 97-60.371 P). Les dispositions de l'article L. 2316-4 du Code du travail sont d'ordre public.

### Premier tour de scrutin

#### 125 OBTENTION DU QUORUM

Le premier tour de scrutin est valable si le nombre des votants est égal ou supérieur au quorum (*C. trav.*, art. L. 2314-29).

#### ◆ Calcul du quorum

Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits. Autrement dit, il résulte de l'opération suivante : Nombre d'électeurs inscrits ÷ 2.

Le quorum s'apprécie séparément pour chaque vote. Il doit être atteint pour chacun des scrutins, c'est-à-dire pour chacun des collèges et pour chacune des élections de titulaires et de suppléants. Les opérations électorales s'effectuant séparément pour chaque scrutin, le fait que le quorum ne soit pas atteint au premier tour pour les titulaires n'a pas d'incidence sur la validité de l'élection des suppléants, si le quorum est atteint pour eux.

Le quorum est apprécié en fonction du nombre de bulletins valables, et non en fonction de

chacun des candidats ni même de chaque liste (*Cass. soc.*, 6 mai 1985, n° 84-60.650 P).

#### ◆ Calcul du nombre des votants

Le quorum s'apprécie par rapport au nombre des votants, mais des seuls votants exprimant un vote valable. Les ratures n'empêchent pas la validité d'un bulletin de vote si un candidat au moins a été épargné.

Le quorum est en effet atteint dès lors que le nombre des suffrages valablement exprimés est supérieur ou égal à la moitié de celui des électeurs inscrits, quel que soit le nombre des voix obtenu par chacun des candidats de la liste. Les ratures n'ont donc, pratiquement, aucune incidence sur le calcul du quorum.

En revanche, ne sont pas comptabilisés :

- les bulletins nuls ou blancs, qui n'expriment pas des votes (*Cass. soc.*, 30 oct. 1996, n° 95-60.882) ;
- les bulletins de vote panachés, considérés comme des votes nuls (*Cass. soc.*, 10 janv. 1989, n° 87-60.309 P).

#### EXEMPLES

- Si pour 200 inscrits, 120 salariés ont voté, dont 20 suffrages sont blancs ou nuls, le nombre de suffrages valablement exprimés s'élève à 100. L'élection au premier tour est valable puisque le nombre des suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié des inscrits, soit  $200 \div 2 = 100$ .
- Pour 201 électeurs inscrits, le quorum à atteindre s'élève à 100,5. Le nombre de suffrages valablement exprimé doit être au moins égal à 101 pour que le quorum soit obtenu.

#### 126 DÉPOUILLEMENT IMPÉRATIF

Le dépouillement du premier tour des élections est effectué que le quorum soit atteint ou non. En effet, le résultat de l'élection des membres titulaires détermine :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- les organisations syndicales représentatives qui peuvent signer un accord d'entreprise ;
- le « poids » de chacun des membres titulaires lorsqu'ils sont amenés à négocier des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (*C. trav.*, art. L. 2232-23-1 et art. L. 2232-25).

Le résultat de l'élection des membres titulaires et suppléants détermine les personnes susceptibles d'être désignées comme délégué syndical même si elles ne sont pas élues au CSE (*C. trav.*, art. L. 2143-3).

## 127 ATTRIBUTION DES SIÈGES

Lorsqu'au premier tour de scrutin le quorum est atteint, il n'y a pas lieu de procéder à un second tour (*Cass. soc.*, 7 mars 1973, n° 72-60.086 P), sauf si tous les sièges n'ont pas été pourvus en cas de listes incomplètes. La condition de validité du premier tour étant remplie, la répartition des sièges doit être effectuée.

**Si une seule liste** est présentée aux suffrages des électeurs, elle est élue automatiquement dès que le quorum est atteint. En effet, en cas de liste unique, il ne peut être question de représentation proportionnelle. Si le quorum est atteint, il l'est nécessairement par des suffrages exprimés en faveur de cette liste. Même si les candidats de la liste n'atteignent pas personnellement le quorum par suite de ratures, ils sont tous élus (*Cass. soc.*, 6 mai 1985, n° 84-60.650 P).

En revanche, si le quorum n'est pas atteint, il y a nécessairement, liste unique ou non, organisation d'un second tour de scrutin : l'exigence du quorum au premier tour vaut « même si la liste est unique » (*Cass. soc.*, 20 nov. 1985, n° 85-60.314).

**Si plusieurs listes** de candidats ont été présentées au premier tour par des organisations syndicales intéressées et que le quorum est atteint, il convient de procéder à l'attribution des sièges au quotient électoral puis à la plus forte moyenne pour les sièges restants (*voir n° 141 et s.*).

## 128 IRRÉGULARITÉS DU SCRUTIN

Si des irrégularités sont constatées et qu'elles ont pu avoir des incidences sur le nombre de votants, et donc sur le quorum, le scrutin peut être contesté devant le juge et annulé (*Cass. soc.*, 25 févr. 1992, n° 91-60.140 : à propos d'un communiqué de l'employeur incitant à l'abstention).

➔ Sur les irrégularités pouvant justifier une annulation des élections, *voir n° 153*.

La contestation n'est recevable que si elle est présentée dans les quinze jours suivant ce premier tour (*Cass. soc.*, 26 mai 2010, n° 09-60.453 P).

L'employeur ne peut faire procéder à un second tour des élections, si le bureau de vote proclame des candidats élus alors que le quorum n'a pas été atteint, sans demander l'annulation du premier tour des élections (*Cass. soc.*, 20 févr. 1991, n° 90-60.012 P).

Si des irrégularités n'ont eu aucune incidence sur le nombre des votants, le premier tour reste valable.

## Second tour de scrutin

### 129 NÉCESSITÉ D'UN SECOND TOUR

#### ◆ Quorum non obtenu au premier tour

Un second tour est organisé lorsque le quorum n'est pas atteint au premier tour (*C. trav.*, art. L. 2314-29 ; *Cass. soc.*, 21 juill. 1981, n° 81-60.739 P).

Le scrutin étant distinct pour chaque collège et pour chaque catégorie de candidats (titulaires et suppléants), il peut arriver que le quorum soit atteint pour un collège et pas pour l'autre, pour une catégorie et pas pour une autre. Un second tour est organisé exclusivement pour élire les représentants du personnel non élus faute de quorum. Pour les autres, le quorum étant atteint, l'élection est valable dès le premier tour.

#### ◆ Carence syndicale au premier tour

Un second tour est nécessaire lorsque tous les sièges ne sont pas pourvus (*Cass. soc.*, 18 mars 1982, n° 81-60.871 P). Ce peut être le cas lorsque les organisations syndicales n'ont présenté aucun candidat au premier tour, ou pas de candidat dans un collège donné, ou n'ont présenté que des titulaires et pas de suppléants, ou encore ont présenté des listes incomplètes.

Il en est de même :

- si, à la suite de la vacance de sièges au premier tour, les candidats élus au premier tour ont présenté leur démission. Il est procédé au second tour pour l'attribution des sièges restés vacants, avant de procéder à des élections partielles pour pourvoir les sièges des démissionnaires (*Cass. soc.*, 5 nov. 1984, n° 84-60.132 P) ;
- lorsqu'un siège réservé n'est pas attribué au premier tour, en l'absence de candidat de la catégorie concernée (*Cass. soc.*, 9 oct. 1985, n° 85-60.175 P).

Dans tous les cas, l'ouverture d'un second tour de scrutin suppose que le premier tour a été organisé dans des conditions régulières.

#### ATTENTION

L'annulation des élections du premier tour s'oppose à la validité des élections résultant du second tour (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 16 mars 1962, n° 61-60.029 P). En revanche, l'annulation du second tour n'entraîne pas, par elle-même, celle du premier tour (*Cass. soc.*, 22 juill. 1981, n° 81-60.031 P).

### 130 ORGANISATION DU SECOND TOUR DANS UN DÉLAI DE 15 JOURS

Le second tour de scrutin est organisé dans un délai de quinze jours (*C. trav.*, art. L. 2314-29).

Ce délai étant décompté de date à date comme en matière électorale, son point de départ est le jour du scrutin du premier tour.

La loi ne s'oppose pas à ce que le second tour de scrutin intervienne dans un délai :

– plus court si l'employeur et les syndicats en sont d'accord (*Cass. soc.*, 29 mai 1985, n° 84-60.887 P) et si le calendrier des opérations électorales respecte la sincérité du scrutin. Tel n'est pas le cas des deux tours de scrutin ayant lieu le même jour (*Cass. soc.*, 8 juill. 1997, n° 95-60.916 P). Il est nécessaire de laisser un certain délai entre les deux tours permettant la présentation de candidatures et l'organisation du vote par correspondance ;

– plus long, le délai de quinze jours n'est pas imparti à peine de nullité. Des circonstances particulières peuvent justifier un report de délai, sous condition qu'il n'y ait aucune manœuvre frauduleuse ou dilatoire de la part de l'employeur (*Cass. soc.*, 4 févr. 1982, n° 81-60.887 P). Si ce dernier n'organise pas le second tour dans les quinze jours qui suivent le premier tour, le tribunal judiciaire, à la demande d'un syndicat, peut l'y enjoindre. La demande peut être formulée plus de quinze jours après la proclamation des résultats du premier tour (*Cass. soc.*, 8 nov. 2006, n° 06-60.036 P). En revanche, il n'est pas possible de demander l'annulation du premier tour de scrutin en raison de cette carence. Dès lors qu'aucune irrégularité commise au premier tour n'a été soulevée, celui-ci reste valable (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-21.339 P).

### 131 ORGANISATION MATÉRIELLE DU SECOND TOUR

#### ◆ Identique à celle du premier tour

La préparation des élections au second tour est identique à celle du premier tour :

– l'employeur informe les organisations syndicales et les salariés des modalités de déroulement du second tour, l'absence d'information faisant obstacle à la manifestation des candidatures (*Cass. soc.*, 13 juin 1989, n° 88-60.715 P) ;

– le protocole d'accord préélectoral négocié au premier tour s'applique pour la durée totale des élections. Si le protocole ne prévoit pas les conditions d'organisation du second tour, l'employeur ne peut être contraint d'inviter les organisations syndicales à négocier un nouveau protocole fixant les modalités du second tour. Il appartient aux intéressés de saisir le juge, ou à l'employeur de fixer seul ces modalités (*Cass. soc.*, 13 juin 1989, n° 88-60.715 P) ;

– les seuils d'effectif, les conditions d'électorat et d'éligibilité sont arrêtés à la date du

premier tour de scrutin (*Cass. soc.*, 6 juill. 1983, n° 82-60.613 P ; *Cass. soc.*, 30 oct. 2001, n° 00-60.341).

#### ◆ Une différence : les candidatures libres

Au second tour, contrairement au premier tour, des candidatures libres, autres que syndicales peuvent être présentées, si le ou les candidats remplissent les conditions d'éligibilité. Une candidature individuelle, isolée au second tour, est considérée comme une liste (*Cass. soc.*, 19 nov. 1986, n° 86-60.252 P ; *Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 08-60.004 P).

### 132 MODALITÉS DU VOTE

Au second tour comme au premier, les règles du scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne s'appliquent (*Cass. soc.*, 19 nov. 1986, n° 86-60.252 P), mais l'obligation du quorum disparaît. Le Code du travail ne l'impose qu'au premier tour.

Sous cette réserve, l'ensemble des règles fixant l'attribution des sièges est valable.

### 133 PROCÈS-VERBAL DE CARENCE

L'employeur établit un procès-verbal de carence lorsque l'absence de candidats est constatée à la fois au premier et au second tour, empêchant l'attribution de siège. L'employeur le porte à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information (*C. trav.*, art. L. 2314-9).

Un exemplaire du procès-verbal de carence est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections au moyen d'un formulaire homologué (*C. trav.*, art. R. 2314-22). Cette transmission s'effectue :

– soit par la voie postale à l'adresse suivante : CTEP-TSA 79104-76934 Rouen Cédex 9 ;

– soit par télétransmission, sur le site : [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr). Un arrêté du 4 novembre 2019 organise les modalités de transmission par voie électronique. Les modalités diffèrent selon que l'élection a lieu par scrutin sous enveloppe, ou par vote électronique (*Arr. 4 nov. 2019, NOR : MTRT1931757A, JO 16 nov.*).

Bien que le décret du 11 décembre 2019 (*D. n° 2019-1345, JO 13 déc.*) a supprimé l'obligation de transmettre le PV de carence à l'inspection du travail, cette dernière reste obligatoire en vertu de l'article L. 2314-9 du Code du travail.

Le projet de loi portant diverses mesures d'ordre social, adopté en Conseil des ministres le 13 novembre 2019, prévoyait de supprimer cette obligation légale de transmission à l'inspection du travail. Ce texte n'a pas encore été adopté par le Parlement.

### À NOTER

En l'absence de mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ne soit établi, l'employeur commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés qui se retrouvent privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts (*Cass. soc.*, 8 janv. 2020, n° 18-20.591 ; *Cass. soc.*, 27 janv. 2021, n° 19-15.954).

En cas de transfert d'entreprise dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail, lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi par l'entreprise cédante, il reste valable au sein de l'entreprise cessionnaire si l'entité transférée conserve son autonomie (*Cass. soc.*, 6 mars 2019, n° 17-28.478 P).

## RÉSULTATS DES ÉLECTIONS

### 134 DÉTERMINATION DES RÉSULTATS

En premier lieu, le dépouillement des bulletins est opéré.

Puis les sièges sont attribués aux différentes listes en présence selon la règle du quotient électoral. Si des sièges n'ont pas été attribués, ils sont répartis sur la base de la plus forte moyenne.

Au sein de chaque liste ayant obtenu des sièges, le bureau de vote désigne les candidats élus, en principe dans l'ordre de présentation des candidats sur la liste, sauf si les ratures sur un même nom sont égales ou supérieures à 10 % du nombre des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste (*C. trav.*, art. L. 2314-29).

La clôture des opérations électorales se solde par la proclamation des résultats et la rédaction du procès-verbal des élections.

### Dépouillement des votes

### 135 MODALITÉS DU DÉPOUILLEMENT

Si le dépouillement a lieu immédiatement après le scrutin, la mise de l'urne sous scellés n'est pas nécessaire (*Cass. soc.*, 2 nov. 1993, n° 92-60.400). À défaut, l'urne est placée sous scellés ou sous surveillance (*Cass. soc.*, 16 janv. 1985, n° 84-60.699 P). Lorsque le dépouillement est interrompu puis repris, des mesures de sur-

veillance s'imposent également (*Cass. soc.*, 20 juill. 1983, n° 82-60.326 P).

Le dépouillement a lieu en public, de façon très rigoureuse. Le protocole préélectoral n'a pas à prévoir expressément la présence des candidats aux opérations et l'employeur n'a pas à les y inviter (*Cass. soc.*, 6 janv. 2011, n° 09-60.398 P).

Si des erreurs ont été commises en raison de la confusion et de la précipitation dans lesquelles le dépouillement a eu lieu, les élections sont annulées (*Cass. soc.*, 12 févr. 1985, n° 84-60.658 P).

Le dépouillement s'opère en plusieurs temps. Doit être décompté le nombre de :

- votants (nombre d'enveloppes retirées de l'urne et nombre de votants sur la liste d'émargement) ;
- suffrages valablement exprimés (en opérant un tas pour les bulletins blancs et nuls et un autre pour les bulletins valables) ;
- bulletins de chaque liste (en séparant par liste les bulletins complets et les raturés) ;
- voix recueillies par chaque candidat.

### 136 RÔLE DU BUREAU DE VOTE

À défaut d'autres précisions dans l'accord préélectoral, le dépouillement des votes se fait, sous la direction du bureau de vote, conformément à l'article L. 65 du Code électoral :

- à l'heure prévue, le bureau de vote proclame la clôture du scrutin ;
- les enveloppes de vote par correspondance sont introduites dans l'urne avec report sur la liste électorale ;
- le nombre d'électeurs et de votants est calculé ;
- l'urne est ouverte et le nombre d'enveloppes est compté ;

Si ce nombre est inférieur ou supérieur à celui des émargements sur la liste électorale, il en est fait mention au procès-verbal. Le fait que certains votants apposent sur la liste d'émargement une croix et non une signature ou un paraphe n'est pas de nature à entraîner la nullité des votes (*Cass. soc.*, 13 juill. 2004, n° 03-60.160 P). En revanche, si la liste d'émargement est complétée, aux lieu et place des votants, par les membres du bureau de vote, les élections sont annulées, la sincérité du scrutin n'étant pas garantie (*Cass. soc.*, 6 juill. 2005, n° 04-60.422).

- le bureau de vote désigne des scrutateurs parmi les électeurs présents sachant lire et écrire et qui se répartissent sur des tables de quatre au moins. Si plusieurs listes sont en présence, il est permis de désigner respectivement plusieurs scrutateurs, qui doivent être répartis en nombre égal à chaque table de dépouillement. Les noms des électeurs proposés sont remis au président une heure avant la clôture du scrutin ;

– le président répartit, entre les diverses tables, les enveloppes à vérifier. À chaque table, l'un des scrutateurs extrait le bulletin de chaque enveloppe et le transmet déplié à un autre scrutateur. Celui-ci le lit à haute voix, les noms portés sur les bulletins sont relevés par deux scrutateurs au moins sur des listes préparées à cet effet.

### ATTENTION

Lors du dépouillement des votes, les scrutateurs peuvent trouver des enveloppes ou des bulletins « anormaux ». Le protocole d'accord préélectoral a pu établir les modalités de prise en compte de ces bulletins. Il revient au bureau de vote d'en apprécier la validité et de les joindre au procès-verbal des élections, pour que le tribunal judiciaire puisse juger de leur validité en cas de contestation.

### 137 BULLETINS BLANCS

Les bulletins blancs ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre de votants. Sont à considérer comme bulletins blancs ceux mis à la disposition des électeurs, l'absence de bulletin dans une enveloppe et les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés (*Cass. soc.*, 7 mai 1987, n° 86-60.357 P).

### 138 BULLETINS NULS

Le nombre des votants est calculé abstraction faite des bulletins nuls. Sont considérés comme nuls :

- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe ou dans des enveloppes non réglementaires ;
- ceux introduits dans la mauvaise urne (erreur de collège, de qualité de titulaire ou suppléant) ;
- les bulletins portant des signes de reconnaissance ou des mentions injurieuses pour les candidats ou pour des tiers. Cependant, le fait de souligner d'un trait le nom d'un candidat (*Cass. soc.*, 28 févr. 1989, n° 88-60.198 P) ou la croix devant le nom d'un candidat (*Cass. soc.*, 25 avr. 1984, n° 83-61.171) n'entraînent pas la nullité ;
- les bulletins mentionnant une personne non candidate (*Cass. soc.*, 2 juin 1983, n° 82-60.230 P) ;
- les bulletins illisibles ;
- les bulletins panachés, c'est-à-dire auxquels on a ajouté un ou des candidats non inscrits sur la liste correspondant aux bulletins (*Cass. soc.*, 7 mai 2003, n° 01-60.917) ;
- les bulletins sur lesquels l'ordre de présentation des candidats a été modifié ;
- différents bulletins de listes différentes placés dans une même enveloppe (*Cass. soc.*, 10 janv. 1989, n° 87-60.309 P) ;

– un bulletin blanc et un bulletin nominatif (*Cass. soc.*, 20 juill. 1978, n° 78-60.641 P) ;

– plusieurs bulletins de candidature individuelle (*Cass. soc.*, 4 oct. 1994, n° 93-60.327).

Néanmoins, un usage d'entreprise peut permettre à chaque électeur d'insérer dans la même enveloppe autant de bulletins de vote qu'il y a de sièges à pourvoir lorsque ces bulletins sont établis au nom de chacun des candidats se présentant individuellement (*Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 08-60.004 P).

En revanche, le Code électoral (art. L. 65) admet la validité du vote lorsque les bulletins placés dans l'enveloppe sont multiples mais qu'ils désignent la même liste ou le même candidat.

### 139 BULLETINS RATURÉS

La rature de noms est permise (*C. trav.*, art. L. 2314-29). Un bulletin de vote comportant des noms rayés étant valable, un protocole d'accord ne saurait à l'avance le déclarer nul (*Cass. soc.*, 9 nov. 1983, n° 82-60.635 P).

Si tous les noms sont rayés, le bulletin est considéré comme un bulletin blanc (*Cass. soc.*, 7 mai 1987, n° 86-60.357 P).

### À NOTER

Est considéré comme raturé le bulletin découpé de façon à faire disparaître le nom du dernier candidat de la liste (*Cass. soc.*, 2 juill. 1980, n° 80-60.045 P), ou le bulletin rayé d'un grand « Z » (*Cass. soc.*, 8 janv. 1987, n° 86-60.213).

### 140 ENVELOPPES IRRÉGULIÈRES

Les enveloppes irrégulières rendent nuls les bulletins de vote qu'elles contiennent. Sont irrégulières les enveloppes non réglementaires, autres que celles fournies par l'employeur ou portant des signes de reconnaissance.

### Attribution des sièges entre les listes

### 141 MÉTHODOLOGIE

Après avoir terminé le dépouillement des votes, il convient de procéder à la répartition des sièges en fonction des résultats enregistrés par chacune des listes. Les règles d'attribution des sièges sont identiques pour les deux tours de scrutin.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral (*C. trav.*, art. R. 2314-19).

Lorsqu'il n'a été pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants

sont attribués sur la base de la plus forte moyenne (C. trav., art. R. 2314-20). C'est le principe dit de la « répartition proportionnelle » : les sièges sont attribués en proportion de ce que chaque liste représente dans le personnel.

L'attribution des sièges se fait donc successivement en fonction du quotient électoral puis de la plus forte moyenne.

### 142 ATTRIBUTION DES SIÈGES ENTRE LES LISTES

#### AU QUOTIENT ÉLECTORAL

Pour procéder à la répartition des sièges entre les listes selon la méthode du quotient électoral, il est nécessaire de déterminer le quotient électoral, ainsi que le nombre de voix recueilli par chacune des listes.

#### ◆ Calcul du quotient électoral

Le quotient électoral est calculé pour chaque scrutin distinct. Il est identique pour toutes les listes présentées, quel que soit le nombre de candidats mentionnés.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir (C. trav., art. R. 2314-19).

**Quotient électoral = nb suffrages valablement exprimés ÷ nb sièges à pourvoir**

#### EXEMPLES

➔ Si 45 suffrages, toutes listes confondues, ont été valablement exprimés pour 3 sièges à pourvoir, le quotient électoral est égal à :  $45 \div 3 = 15$ .

➔ Si 50 suffrages, toutes listes confondues, ont été valablement exprimés pour 3 sièges à pourvoir, le quotient électoral est égal à :  $50 \div 3 = 16,66$ .

Si le résultat ne correspond pas à un nombre entier, il convient d'arrêter le nombre aux décimales (Cass. soc., 22 juill. 1975, n° 75-60.119 P).

#### ATTENTION

Le quotient électoral ne doit pas être confondu avec le quorum qui sert uniquement à apprécier la validité du premier tour de scrutin, et qui obéit à des règles de calcul différentes (nombre des électeurs inscrits divisé par deux ; voir n° 125).

Par « suffrages valablement exprimés », on entend le total des suffrages obtenus par chaque liste : « Attendu que la loi spécifiant à la fois que le scrutin est de liste et que, pour le calcul du quotient doit être retenu le nombre total des suffrages valablement exprimés, cette dernière expression ne peut s'entendre que du nombre de suffrages obtenu par chaque liste et non du nombre de voix recueilli par l'ensemble des candidats des diverses listes » (Cass. civ., 26 mars 1954, n° 5.868 P).

Autrement dit, le nombre de suffrages valablement exprimé doit correspondre au nombre des bulletins recueillis dans l'urne, diminué du nombre des bulletins blancs ou nuls.

#### ◆ Calcul du nombre de voix recueilli par chaque liste

Le nombre de voix recueilli par chaque liste est la moyenne des voix obtenues par les candidats de la liste, c'est-à-dire le total des voix obtenu par chaque candidat, divisé par le nombre de candidats de la liste.

**Nb de voix de chaque liste = total des voix obtenu par chaque candidat ÷ nb de candidats de la liste.**

Le calcul du nombre de voix recueillies par la liste peut rencontrer des difficultés, notamment lorsque des listes incomplètes ont été présentées ou que des candidats de la liste ont été raturés. Lorsqu'une liste est incomplète, la moyenne des voix recueillie est calculée en divisant le nombre total des voix obtenu par tous les candidats de la liste, par le nombre de ces candidats (Cass. civ., 24 avr. 1953, n° 5.736 P).

Dès lors qu'une candidature individuelle est considérée comme une liste (Cass. soc., 25 mars 1985, n° 84-60.713 P), le nombre de voix obtenu par ce candidat est égal à la moyenne de sa liste.

#### EXEMPLE

Pour 5 sièges à pourvoir, trois listes sont en présence. La liste A présente 5 candidats ; les deux autres sont incomplètes : liste B (3 candidats) et liste C (2 candidats).

➔ Elles obtiennent respectivement :

Liste A	Liste B	Liste C
A1 : 80	B1 : 65	C1 : 32
A2 : 78	B2 : 64	C2 : 35
A3 : 86	B3 : 64	
A4 : 76		
A5 : 85		
TOTAL :		
405 voix	193 voix	67 voix

➔ Le nombre de voix recueillies par chacune des listes est la moyenne des voix obtenues par les candidats de chaque liste, soit :

**Liste A** :  $405 \div 5 = 81$

**Liste B** :  $193 \div 3 = 64,33$

**Liste C** :  $67 \div 2 = 33,5$

La liste est incomplète si des noms sont rayés. Il y a donc lieu d'appliquer le mode de calcul ci-dessus exposé : division du nombre total des voix obtenu par tous les candidats de la liste par le nombre de candidats figurant sur la liste.

Le seuil de 10 % de rature ne joue que pour l'ordre de désignation des élus (en ce sens notamment : *Cass. soc.*, 3 mars 1993, n° 91-60.270).

## ◆ Répartition des sièges au quotient

Une fois déterminés le quotient électoral et le nombre de voix recueillies par chaque liste, le bureau de vote est en mesure de procéder à l'attribution des sièges, sur la base du quotient électoral.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral (*C. trav.*, art. R. 2314-19). Pour connaître le nombre de sièges à attribuer, il faut diviser la moyenne des voix recueillie par chaque liste par le quotient électoral :

**Nombre de sièges = moyenne des voix de la liste ÷ quotient électoral.**

Le nombre de sièges attribué au quotient électoral lors de la première répartition est nécessairement un nombre entier. Il n'y a pas lieu de prendre en compte les décimales (*Cass. soc.*, 26 mai 2010, n° 09-60.350 P ; *Cass. soc.*, 21 mars 2018, n° 17-60.287).

### EXEMPLE

Sièges à pourvoir : 5

Inscrits : 205

Votants : 195

Bulletins blancs et nuls : 9

Suffrages valablement exprimés :  $195 - 9 = 186$

Quotient électoral :  $186 \div 5 = 37,2$

Si l'on reprend l'exemple choisi plus haut, le nombre de voix recueilli par chacune des listes est la moyenne des voix obtenues par les candidats de chaque liste, soit :

**Liste A** : 81

**Liste B** : 64,33

**Liste C** : 33,5

Le quotient électoral étant de 37,2, le nombre de sièges au quotient est de :

**Liste A** : 2 sièges (81 contient 2 fois le quotient),

**Liste B** : 1 siège (64,33 contient 1 fois le quotient),

**Liste C** : 0 siège (33,5 ne contient pas le quotient).

→ Il reste deux sièges à pourvoir qui sont attribués sur la base de la plus forte moyenne (*voir n° 143*).

## 143 ATTRIBUTION DES SIÈGES RESTANT

### ENTRE LES LISTES À LA PLUS FORTE MOYENNE

#### ◆ Méthode de calcul

Lorsqu'il n'a pu être pourvu à aucun siège par application du quotient électoral, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne (*C. trav.*, art. R. 2314-20).

La plus forte moyenne est obtenue en divisant le nombre de voix obtenu par chaque liste par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribué à la liste. Le nombre de voix de la liste correspond à la moyenne des voix obtenues par les candidats de la liste.

**La plus forte moyenne = moyenne des voix de la liste ÷ nb de sièges obtenus + 1.**

On attribue donc fictivement un siège à chacune des listes pour déterminer celle d'entre elles qui aurait, après attribution de ce siège, la plus forte moyenne et qui « mérite » pour cela de l'obtenir. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège restant à pourvoir est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Un seul siège étant attribué à chaque fois, la même opération est renouvelée successivement pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier (pour un exemple de calcul erroné, voir : *Cass. soc.*, 12 juill. 2016, n° 15-25.638).

### EXEMPLE

Reprenons l'exemple choisi ci-dessus, en cas de listes incomplètes ou lorsque les noms ont été rayés sur les listes :

Sièges déjà attribués au quotient électoral :

**Liste A** : 2      **Liste B** : 1      **Liste C** : 0

Sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : 2

Nombre de voix obtenu par chaque liste (moyenne) :

**Liste A** : 81      **Liste B** : 64,33      **Liste C** : 33,5

→ Attribution du 4<sup>e</sup> siège à la plus forte moyenne :

**Liste A** :  $81 \div (2 + 1) = 27$

**Liste B** :  $64,33 \div (1 + 1) = 32,17$

**Liste C** :  $33,5 \div (0 + 1) = 33,5$

La plus forte moyenne est celle de la liste C (33,5) ; le 4<sup>e</sup> siège lui est donc attribué.

Il reste encore un siège à pourvoir.

→ Attribution du 5<sup>e</sup> siège à la plus forte moyenne :

**Liste A** :  $81 \div (2 + 1) = 27$

**Liste B** :  $64,33 \div (1 + 1) = 32,17$

**Liste C** :  $33,5 \div (1 + 1) = 16,75$

La plus forte moyenne est celle de la liste B (32,17) ; le 5<sup>e</sup> et dernier siège lui est donc attribué.

→ Ainsi, le résultat définitif de ce scrutin est de :

**Liste A** : 2 sièges (au quotient),

**Liste B** : 2 sièges (1 au quotient et 1 à la plus forte moyenne),

**Liste C** : 1 siège (à la plus forte moyenne).

## ◆ Un siège restant pour deux listes ayant la même moyenne

S'il ne reste qu'un siège à pourvoir et que les deux listes obtiennent (*C. trav., art. R. 2314-21*) :

- la même moyenne : le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix ;
- le même nombre de voix : le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus. L'attribution du siège à la liste se faisant au profit du candidat le plus âgé, il faut d'abord procéder à la désignation nominative des autres élus avant de déterminer la liste qui obtiendra le siège ne pouvant être ni attribué au quotient ni à la plus forte moyenne.

### EXEMPLE

Sièges à pourvoir : 3  
Inscrits : 98  
Votants : 83  
Blancs ou nuls : 34  
Suffrages valables  $(83 - 34) = 49$   
Quotient électoral  $(49 \div 3) = 16,33$

#### Liste A

**A1 : 24**  
A2 : 24  
A3 : 24  
 $(72 \div 3) = 24$

#### Liste B

**B1 : 23**  
**B2 : 24 (+ âgé)**  
B3 : 25  
 $(72 \div 3) = 24$

→ Attribution des sièges au quotient électoral :

**Liste A** : 1 siège (24 contient 1 fois le quotient)

**Liste B** : 1 siège (24 contient 1 fois le quotient)

→ Attribution du 3<sup>e</sup> siège à la plus forte moyenne :

**Liste A** :  $24 \div (1 + 1) = 12$

**Liste B** :  $24 \div (1 + 1) = 12$

Le 3<sup>e</sup> siège ne peut être attribué à la plus forte moyenne, les deux listes ayant la même moyenne et le même nombre de voix. Le dernier siège est attribué au plus âgé des candidats.

→ Sont proclamés élus les candidats indiqués en gras :

**Liste A** : **A1** (tête de liste) ;

**Liste B** : **B1** (tête de liste), **B2** (candidat le plus âgé qui l'emporte).

Ces textes ne prévoient pas le cas où plusieurs sièges resteraient à pourvoir, mais en toute logique, on pourrait appliquer les mêmes règles, ainsi :

– si deux listes ont la même plus forte moyenne et qu'il reste deux sièges à pourvoir, un siège est attribué à chacune des listes ;

– si trois listes restent en présence avec la même plus forte moyenne, les deux sièges à pourvoir sont attribués aux deux listes ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

## 144 ATTRIBUTION DES SIÈGES EN CAS DE LISTE INCOMPLÈTE

Par le jeu de la représentation proportionnelle et de la répartition des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne, il peut arriver que tous les sièges, ou un certain nombre d'entre eux supérieur au nombre de candidats, soient attribués à une liste incomplète.

Si la loi a prévu la représentation proportionnelle lorsque plusieurs listes sont en présence, elle n'exige pas pour autant la présence de plusieurs listes et autorise la présentation de listes incomplètes.

Le siège est attribué à une liste concurrente ayant encore des candidats disponibles.

Il en résulte que s'il reste des sièges à pourvoir et qu'une seule liste a encore des candidats non élus, le régime de scrutin majoritaire retrouve son application. S'il reste un siège à pourvoir, il est attribué au candidat non encore élu de cette liste, sans qu'il y ait lieu d'organiser un scrutin supplémentaire (*Cass. soc., 12 janv. 2000, n° 99-60.044 P*).

Si plusieurs listes restent en présence avec des candidats non élus, les sièges sont attribués par le jeu de la plus forte moyenne, sans qu'il y ait lieu d'organiser un tour supplémentaire (*Cass. soc., 13 juin 1973, n° 73-60.015*).

### EXEMPLE

3 listes se présentent pour 5 sièges à pourvoir.  
420 suffrages valables ont été exprimés.

Liste A	Liste B	Liste C
A1 : 80	B1 : 140	C1 : 200
A2 : 80	B2 : 140	C2 : 200
A3 : 80	B3 : 140	
A4 : 70	B4 : 80	
A5 : 70	B5 : 80	
Total		
380	580	400

La moyenne des voix obtenue par chaque liste s'élève à :

**Liste A** = 76 ; **Liste B** = 116 ; **Liste C** = 200

Le quotient électoral est de :  $420 \div 5 = 84$

Les sièges attribués au quotient sont :

**Liste A** :  $76 \div 84 = 0,90$  0 siège

**Liste B** :  $116 \div 84 = 1,38$  1 siège

**Liste C** :  $200 \div 84 = 2,38$  2 sièges

Les sièges attribués à la plus forte moyenne sont :

→ 4<sup>e</sup> siège :

**Liste A** :  $76 \div (0 + 1) = 76$

**Liste B** :  $116 \div (1 + 1) = 58$

**Liste C** :  $200 \div (2 + 1) = 66,66$

La liste A ayant la plus forte moyenne remporte le 4<sup>e</sup> siège.

→ 5<sup>e</sup> siège :

**Liste A** :  $76 \div (1 + 1) = 38$

**Liste B** :  $116 \div (1 + 1) = 58$

**Liste C** :  $200 \div (2 + 1) = 66,66$

La liste C ayant la plus forte moyenne devrait remporter le 5<sup>e</sup> siège. Cependant n'ayant plus de candidat, le siège est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne des listes en présence, soit la liste B.

## Désignation des élus

### 145 MÉTHODOLOGIE

Une fois les sièges répartis entre les différentes listes, la détermination des élus entre les candidats de la liste s'effectue. Pour la désignation des élus, il faut retenir que l'attribution des sièges se fait toujours :

- avant l'attribution des sièges réservés ;
- avant l'examen des doubles candidatures.

Ces deux opérations se déroulent au terme des opérations électorales.

### 146 CAS GÉNÉRAL

Lorsque le nom d'un candidat est raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation (*C. trav.*, art. L. 2314-29).

L'ordre de présentation l'emporte sur le nombre de voix, sauf si les ratures atteignent 10 % des suffrages.

#### ◆ Candidats ayant obtenu le même nombre de voix

Si les candidats d'une même liste ont obtenu le même nombre de voix, la désignation des élus se fait dans l'ordre de présentation des candidats sur la liste.

##### EXEMPLE

Sur une liste ayant obtenu 60 suffrages valables et 2 sièges, les résultats étant les suivants :

Candidat A1 : 45 (15 ratures)

Candidat A2 : 45 (15 ratures)

Candidat A3 : 45 (15 ratures)

Les 2 sièges de la liste sont attribués à A1 puis A2.

#### ◆ Candidats ayant obtenu un nombre de voix différent

Si les candidats d'une même liste ont obtenu un nombre de voix différent, plusieurs situations sont à distinguer.

##### ▶ Ratures inférieures à 10 %

Si tous les candidats ont un nombre de ratures inférieur à 10 % des suffrages exprimés, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation sur la liste.

##### EXEMPLE

Sur une liste ayant obtenu 60 suffrages valables et 2 sièges, les résultats sont les suivants :

Candidat A1 : 55 (5 ratures),

Candidat A2 : 57 (3 ratures),

Candidat A3 : 59 (1 rature).

Les 2 sièges de la liste seront attribués à A1 puis à A2.

##### ▶ Ratures égales ou supérieures à 10 %

Si tous les candidats ont un nombre de ratures égal ou supérieur à 10 % des suffrages valablement exprimés, l'attribution des sièges se fait selon le nombre de voix obtenu par chaque candidat.

##### EXEMPLE

Sur une liste ayant obtenu 60 suffrages valables et 2 sièges, les résultats sont les suivants :

Candidat A1 : 45 (15 ratures),

Candidat A2 : 50 (10 ratures),

Candidat A3 : 52 (8 ratures).

Les 2 sièges de la liste seront attribués à A3 puis à A2.

##### ▶ Autres cas

Si certains candidats ont obtenu un nombre de ratures inférieur à 10 % et les autres de la liste un nombre de ratures supérieur ou égal à 10 % : les sièges seront attribués en priorité par ordre de présentation aux candidats ayant obtenu un nombre de ratures inférieur à 10 %, puis pour les sièges restant aux autres candidats de la liste en fonction du nombre de voix obtenues.

##### EXEMPLE

Sur une liste ayant obtenu 60 suffrages valables et 2 sièges, les résultats sont les suivants :

Candidat A1 : 49 (11 ratures),

Candidat A2 : 56 (4 ratures),

Candidat A3 : 45 (15 ratures).

Les 2 sièges de la liste seront attribués à A2 puis à A1.

## 147 SIÈGES RÉSERVÉS

### ◆ Possibilité prévue par accord préélectoral ou décision administrative

L'accord préélectoral ou une décision administrative peut prévoir des sièges réservés à certaines catégories, notamment aux cadres ou aux employés. L'attribution de ce siège réservé se fait après répartition des sièges entre les listes selon les règles normales (*Cass. soc.*, 17 sept. 2003, n° 02-60.671).

Cependant, une telle attribution de sièges réservés à une certaine catégorie de personnel implique parfois de déroger aux règles de la représentation proportionnelle. Il y a lieu à modifier les règles normales d'attribution des sièges si ces dernières aboutissent à ce qu'aucun des candidats de la catégorie bénéficiaire ne soit élu (*Cass. soc.*, 13 oct. 2010, n° 09-60.432).

En pratique, deux cas de figure sont à distinguer, selon s'il existe ou pas des candidats appartenant à la catégorie réservée.

### ◆ Présentation de candidats de la catégorie réservée

#### ► Règles normales d'attribution

Si l'un des candidats de la catégorie réservée est élu, aucune difficulté n'apparaît, un siège à pourvoir lui est attribué dans les conditions normales (*Cass. soc.*, 19 mai 1971, n° 71-60.001 P).

#### EXEMPLE

Dans une entreprise de 70 salariés, 3 sièges sont à pourvoir, dont un est réservé aux employés. Deux listes se présentent :

Liste A	Liste B
A1 (ouvriers) : 40	B1 (ouvriers) : 20
A2 (ouvriers) : 30	B2 (ouvriers) : 30
A3 (employés) : 40	B3 (employés) : 20

La liste A obtient 2 sièges, attribués à A1 et A3.

La liste B obtient 1 siège, attribué à B2.

Le siège réservé a été naturellement pourvu (A3).

Si plusieurs candidats de la catégorie réservée sont élus bien qu'un seul siège soit réservé, ils conservent leur siège. Le fait qu'un seul siège soit réservé à une catégorie ne signifie pas qu'une seule personne de cette catégorie puisse être élue (*Cass. soc.*, 9 oct. 1985, n° 85-60.304 P ; *Cass. soc.*, 14 janv. 2014, n° 13-13.607 P).

#### EXEMPLE

Dans cette même entreprise, deux listes se sont présentées :

Liste A	Liste B
A1 (ouvriers) : 30	B1 (ouvriers) : 20
A2 (ouvriers) : 40	B2 (ouvriers) : 20
A3 (employés) : 40	B3 (employés) : 30

La liste A obtient 2 sièges attribués à A2 et A3.

La liste B obtient 1 siège attribué à B3.

Deux candidats employés sont élus, bien qu'un seul siège soit réservé aux employés.

### ► Modification de l'ordre des candidats à l'intérieur des listes

Si aucun candidat de la catégorie réservée n'est élu, le siège réservé est pourvu en modifiant l'ordre des candidats à l'intérieur des listes.

Si une seule liste comporte un candidat de la catégorie réservée et que cette liste obtient au moins un siège, le siège est attribué au candidat de la catégorie réservée quels que soient son nombre de voix et son ordre de présentation (*Cass. soc.*, 19 mai 1971, n° 71-60.001 P).

Si plusieurs listes, ayant obtenu des sièges, possèdent un candidat appartenant à la catégorie concernée, le candidat de la catégorie réservée qui a obtenu le plus grand nombre de voix dans sa catégorie professionnelle, est élu à la place du dernier candidat élu par sa liste (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 9 juill. 1965, n° 64-60.029).

#### EXEMPLE

Dans la même entreprise, deux listes se sont présentées :

Liste A	Liste B
A1 (ouvriers) : 40	B1 (ouvriers) : 30
A2 (ouvriers) : 40	B2 (ouvriers) : 20
A3 (employés) : 40	B3 (employés) : 20

La liste A obtient 2 sièges, attribués à A1 et A3.

La liste B obtient 1 siège, attribué à B1.

En principe, le 2<sup>e</sup> siège de la liste A aurait dû être attribué à A2. Cependant, aucun siège réservé n'ayant été pourvu, le siège est attribué à A3.

### ► Transfert du siège à une autre liste

La Cour de cassation estime que l'attribution d'un siège de la catégorie réservée ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de sièges obtenu par une liste (*Cass. soc.*, 10 juill. 1984, n° 84-60.001). Toutefois, si la seule liste comprenant un candidat de la catégorie réservée n'a obtenu aucun siège, ce candidat devra être élu à la place du candidat le moins favorisé de l'autre ou des autres listes (*Cass. soc.*, 25 mars 1971, n° 70-60.097 P).

#### EXEMPLE

Dans cette même entreprise, deux listes se sont présentées :

Liste A	Liste B
A1 (ouvriers) : 60	B1 (ouvriers) : 10
A2 (ouvriers) : 60	B2 (ouvriers) : 10
A3 (ouvriers) : 60	B3 (employés) : 10

La liste A devrait obtenir en principe les 3 sièges, cependant n'ayant pas présenté de candidat au siège réservé, ce dernier est attribué à la liste B.

La liste A obtient 2 sièges, attribués à A1 et A2.

La liste B obtient 1 siège, attribué à B3.

Cependant, le siège réservé ne peut pas être attribué à un candidat n'ayant obtenu aucune voix (*Cass. soc.*, 12 nov. 1997, n° 96-60.337 P ; *Cass. soc.*, 13 oct. 2010, n° 09.60.432).

### ◆ Absence de candidat dans la catégorie réservée

Si au premier tour aucune organisation syndicale n'a présenté de candidat dans la catégorie réservée, le siège réservé ne peut être attribué à un candidat n'appartenant pas à cette catégorie. Même si le quorum a été atteint au premier tour, on doit alors procéder à un second tour de scrutin avec candidatures libres et attribution du siège réservé au scrutin majoritaire (*Cass. soc.*, 7 juill. 1983, n° 82-60.636 P ; *Cass. soc.*, 9 oct. 1985, n° 85-60.175 P).

Si au second tour personne ne se présente dans la catégorie réservée, le siège réservé reste vacant, ce qui n'empêche pas l'institution de fonctionner valablement (*Cass. soc.*, 20 mars 2013, n° 12-20.787). En aucun cas le représentant de cette catégorie ne peut être désigné d'office.

### 148 UNE DOUBLE CANDIDATURE EN TANT QUE MEMBRE TITULAIRE ET SUPPLÉANT

Un salarié peut se porter candidat à la fois comme titulaire et comme suppléant (*Cass. soc.*, 9 nov. 2016, n° 16-11.622).

Il peut arriver qu'il obtienne assez de voix pour être élu à ces deux titres. Cependant le cumul est interdit (*Cass. soc.*, 14 févr. 1973, n° 72-60.090 P ; voir n° 85).

La double élection entraîne nécessairement la renonciation au poste de suppléant. Le siège de suppléant est attribué :

– au candidat de la même liste de suppléants conformément aux règles légales (*Cass. soc.*, 9 mars 1972, n° 71-60.252 P) ;

– à défaut de candidat sur la même liste de suppléants, au candidat suppléant le mieux placé de la liste concurrente ayant encore des candidats disponibles et ayant obtenu la plus forte moyenne (*Cass. soc.*, 14 févr. 1973, n° 72-60.080 P ; *Cass. soc.*, 12 mars 2008, n° 07-60.335).

Si après application de ces règles, le poste reste vacant, un second tour est organisé. Si au second tour le siège n'est pas attribué, il demeure vacant.

Si le candidat doublement élu refuse le poste de titulaire, il démissionne de ses fonctions de titulaire. Il ne peut prétendre pour autant à des fonctions de suppléant, il perd tout droit.

La désignation du suppléant, faite selon les règles énoncées ci-dessus reste valable. Le remplacement du démissionnaire aux fonctions de titulaire est assuré par un membre suppléant élu dans la même catégorie, lequel devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace (*Cass. soc.*, 11 mars 1971, n° 70-60.117 P).

## Proclamation des résultats

### 149 PROCÈS-VERBAL

#### ◆ Rédaction

Le procès-verbal entérinant les résultats des élections doit être rédigé immédiatement après la fin du dépouillement, dans la salle de vote et en présence des électeurs (*C. élect.*, art. R. 67 ; *Cass. soc.*, 7 déc. 2016, n° 15-26.096 P)

Le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (*Cass. soc.*, 27 mai 2020, n° 19-13.504).

Cette rédaction incombe au bureau de vote et à lui seul. En principe, le procès-verbal doit être établi par le secrétaire du bureau de vote (*C. élect.*, art. R. 67). En matière d'élections professionnelles, en l'absence de secrétaire, ce procès-verbal doit être établi par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par lui. Il ne peut pas être rédigé par un tiers (*Cass. soc.*, 2 juill. 2014, n° 13-60.218 P).

Le Code du travail ne précise pas comment doit être établi ce procès-verbal, mais un formulaire type a été établi par les services ministériels.

[www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)

La saisie du PV peut être faite sur le site internet, où l'on peut également consulter les PV des entreprises par numéro de Siret ou Siren.

L'employeur doit veiller à ce que figure notamment dans le procès-verbal :

– pour chaque collègue, les catégories d'emplois correspondant à leur dénomination légale (*Cass. soc.*, 28 nov. 2012, n° 11-28.001 P) ;

– les incidents qui ont pu se produire en cours de scrutin, et les décisions que le bureau de vote a pu éventuellement être amené à prendre. Les irrégularités dans le déroulement des opérations électorales ne peuvent être établies que

par les mentions du procès-verbal de dépouillement. Les attestations fournies ultérieurement ne sont susceptibles que de corroborer les éléments mentionnés dans le procès-verbal, mais pas de servir de preuve (*Cass. soc.*, 12 janv. 1999, n° 97-60.322 P ; *Cass. soc.*, 9 févr. 2000, n° 99-60.009).

Il est toujours possible aux intéressés de faire sanctionner ensuite par le tribunal des irrégularités des opérations électorales, même après la signature sans réserve du procès-verbal (*Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> févr. 1978, n° 77-60.599 P ; *Cass. soc.*, 21 nov. 2007, n° 07-60.058 ; *Cass. soc.*, 13 oct. 2010, n° 09-60.233).

### ◆ Signature

Le procès-verbal est établi en deux exemplaires, signés de tous les membres du bureau avant l'annonce du résultat (*C. élect.*, art. R. 67), à peine de nullité du scrutin (*Cass. soc.*, 7 déc. 2016, n° 15-26.096 P).

#### REMARQUE

Les membres du bureau de vote doivent également signer la liste d'émargement. Il s'agit d'un principe général du droit électoral. Le défaut de signature constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (*Cass. soc.*, 30 sept. 2015, n° 14-25.925 P ; *Cass. soc.*, 23 juin 2021, n° 20-60.204).

### ◆ Publicité

Dans les quinze jours suivant les élections, l'employeur transmet un exemplaire du procès-verbal au prestataire agissant pour le ministère chargé du Travail au moyen d'un formulaire homologué (*C. trav.*, art. R. 2314-22) :

- soit par la voie postale à l'adresse suivante : CTEP-TSA 79104-76934 Rouen Cedex 9 ;
- soit par télétransmission. Le processus de télétransmission est précisé par arrêté du 4 novembre 2019 (NOR: MTRT1931757A). Une distinction est opérée selon que l'élection a lieu sous enveloppe ou par vote électronique.

Le décret du 11 décembre 2019 (*D. n° 2019-1345, JO 13 déc.*) a supprimé l'obligation pour l'employeur de transmettre le procès-verbal des élections à l'inspection du travail.

Selon le ministère du Travail, le choix de l'envoi dématérialisé des résultats des élections professionnelles doit figurer dans le protocole préélectoral (*Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, mis à jour janv. 2020, question n° 47*). Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté

des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (*C. trav.*, art. L. 2314-29).

Aucun affichage obligatoire du procès-verbal des élections n'est prévu.

### ◆ Valeur probante

Le procès-verbal des élections fait foi jusqu'à preuve du contraire. Dans l'éventualité d'une contestation des élections, il est nécessaire de conserver, au moins pendant quinze jours, le contenu des urnes ainsi que les listes électorales émargées.

Les bulletins blancs doivent être annexés au procès-verbal. Ils n'entrent pas en compte pour la détermination des suffrages exprimés, mais il en est fait spécialement mention dans les résultats des scrutins (*C. élect.*, art. L. 65).

Les bulletins nuls doivent également être annexés au PV (*C. élect.*, art. L. 66). Chaque bulletin nul doit porter mention des causes de son annexion. Si l'annexion n'a pas été faite, cette circonstance n'entraîne l'annulation des opérations que s'il est établi qu'elle a eu pour but et pour conséquence de porter atteinte à la sincérité du scrutin (*C. élect.*, art. L. 66 ; *Cass. soc.*, 25 janv. 2016, 14-29.796 : bulletins conservés par l'employeur et sans mention des causes de l'annulation).

En cas d'irrégularités constatées dans les opérations électorales, ni l'employeur ni les syndicats ne peuvent se faire juge de la validité du scrutin. Il appartient au tribunal seul d'apprécier si l'irrégularité constatée a eu comme conséquence de fausser ou non les résultats des élections. Le bureau de vote n'a pas le pouvoir d'annuler les élections (*Cass. soc.*, 3 mars 1983, n° 82-60.344 P).

Tant que le juge ne s'est pas prononcé, le résultat proclamé par le bureau de vote et enregistré au procès-verbal des élections reste valable. Il reste définitivement valable si aucun recours n'a été formé dans le délai légal (*Cass. soc.*, 28 sept. 2016, n° 15-13.728).

### ◆ Contestation

En cas de contestation portant sur le procès-verbal, le tribunal judiciaire est compétent pour en vérifier la régularité et, le cas échéant, y apporter les corrections nécessaires. Il doit être saisi dans les quinze jours à compter de la proclamation des résultats (*Cass. soc.*, 28 nov. 2012, n° 11-28.001 P).

### 150 PROCLAMATION PAR LE BUREAU DE VOTE

Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote (*C. élect., art. R. 67*). La proclamation des résultats est faite par le bureau de vote, et non par l'employeur (*Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001 P*). À défaut, le juge, s'il est saisi, peut le faire (*Cass. soc., 19 juill. 1983, n° 82-60.378 P*).

La proclamation doit non seulement préciser le nombre de sièges revenant à chaque liste, mais également indiquer nominativement les élus avec le nombre de voix obtenu par eux (*Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001 P*).

La date de proclamation des résultats :

– confère aux élus lors de la mise en place de l'institution la qualité de représentants du personnel et marque le début de leur protection en tant qu'élus (*Cass. soc., 20 juill. 1978, n° 78-60.654 P* ; *Cass. soc., 16 juill. 1987, n° 86-60.441 P*) ;

Si la proclamation des résultats est erronée, seule l'annulation des élections peut être demandée. L'employeur ne peut organiser un autre tour

(*Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 90-60.012 P*), même avec l'accord des parties.

– fait courir le délai de quinze jours pendant lequel il est possible de contester la régularité des élections (*Cass. soc., 10 déc. 1996, n° 95-60.956*). En l'absence de proclamation des résultats, le délai ne court pas (*Cass. soc., 19 mai 1988, n° 86-60.537*).

Ceci étant, la proclamation des résultats n'est pas subordonnée à la rédaction ou à la validité du procès-verbal des élections. Les résultats peuvent être considérés comme proclamés oralement, même si l'un des membres du bureau de vote a refusé de signer le procès-verbal des élections (*Cass. soc., 28 janv. 1982, n° 81-60.860 P*).

### 151 AFFICHAGE DE LA LISTE DES MEMBRES

La liste nominative des membres de chaque comité social et économique est affichée dans les locaux affectés au travail et indique (*C. trav., art. R. 2314-22*) :

– l'emplacement de travail habituel des membres du comité ;  
– le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité. ■

## Exemple général : élections des titulaires au comité social et économique avec un siège réservé

Nombre d'électeurs inscrits : 300

Nombre de sièges à pourvoir : 5, dont 1 siège réservé.

### ❑ Premier tour

Nb total de suffrages exprimés : 200

Nb de suffrages blancs ou nuls : 60

Nb de suffrages valablement exprimés : 140

Quorum :  $300 \div 2 = 150$

Le quorum n'ayant pas été atteint ( $200 - 60 = 140$ ), un second tour de scrutin est organisé.

### ❑ Second tour

Nb total de suffrages exprimés : 280

Nb de suffrages blancs ou nuls : 60

Nb de suffrages valablement exprimés : 220

Quatre listes :

#### Liste A

Candidats	Bulletins	Ratures	Voix
A1	33	5	28
A2	33	4	29
A3	33	0	33
A4	33	0	33
A5 (catégorie réservée)	33	28	5

Nombre de voix de la liste A (moyenne) :  $128 \div 5 = 25,6$

#### Liste B

Candidats	Bulletins	Ratures	Voix
B1	65	0	65

Nombre de voix de la liste B (moyenne) :  $65 \div 1 = 65$

#### Liste C

Candidats	Bulletins	Ratures	Voix
C1	87	0	87
C2	87	10	77
C3	87	0	87
C4	87	0	87

Nombre de voix de la liste C (moyenne) :  $338 \div 4 = 84,5$

#### Liste D

Candidats	Bulletins	Ratures	Voix
D1	33	0	33
D2	33	5	28
D3	33	0	33
D4	33	4	29
D5 (catégorie réservée)	33	28	5

Nombre de voix de la liste D (moyenne) :  $128 \div 5 = 25,6$

### ➔ Attribution des sièges au quotient

– Quotient électoral (nombre de suffrages valablement exprimés  $\div$  nombre de sièges à pourvoir) =  $220 \div 5 = 44$

– Répartition des sièges = moyenne des voix de la liste  $\div$  quotient électoral

**Liste A** :  $25,6 \div 44 = 0,58$

**Liste B** :  $65 \div 44 = 1,47$

**Liste C** :  $84,5 \div 44 = 1,92$

**Liste D** :  $25,6 \div 44 = 0,58$

Un siège est attribué à la liste B, un autre à la liste C.

### ➔ Attribution des sièges restants à la plus forte moyenne

→ 3<sup>e</sup> siège :

**Liste A** :  $25,6 \div 1 = 25,6$

**Liste B** :  $65 \div (1 + 1) = 32,5$

**Liste C** :  $84,5 \div (1 + 1) = 42,25$

**Liste D** :  $25,6 \div 1 = 25,6$

Le 3<sup>e</sup> siège est attribué à la liste C.

→ 4<sup>e</sup> siège :

**Liste A** :  $25,6 \div 1 = 25,6$

**Liste B** :  $65 \div 2 = 32,5$

**Liste C** :  $84,5 \div (2 + 1) = 28,16$

**Liste D** :  $25,6 \div 1 = 25,6$

Le 4<sup>e</sup> siège devrait être attribué à la **liste B**, cependant en l'absence de candidat, il est attribué à la **liste C**.

→ 5<sup>e</sup> siège :

**Liste A** :  $25,6 \div 1 = 25,6$

**Liste B** :  $65 \div 2 = 32,5$

**Liste C** :  $84,5 \div (3 + 1) = 21,12$

**Liste D** :  $25,6 \div 1 = 25,6$

La **liste A** et la **liste D** ayant la même moyenne et le même nombre de voix, le 5<sup>e</sup> siège (siège réservé non encore pourvu) est attribué au candidat le plus âgé, soit la **liste D**.

La **liste A** a obtenu : **0** siège

la **liste B** : **1** siège

la **liste C** : **3** sièges

la **liste D** : **1** siège

### ➔ Répartition des sièges entre les candidats

Le siège attribué à la **liste B** revient au candidat B1.

Les sièges attribués à la **liste C** reviennent aux candidats **C1, C3 et C4** (en application des règles de l'ordre de présentation des candidatures et du nombre de ratures, égal ou supérieur à 10 %).

Le dernier siège devrait être attribué à D1, cependant aucun candidat de la **catégorie réservée** n'ayant été élu, le siège est attribué à **D5** malgré sa place en fin de liste et le nombre de ratures supérieur à 10 % des bulletins exprimés en faveur de la liste.

# 5

## Contestation des élections

Objet du contentieux

Compétence du tribunal judiciaire

Saisine du tribunal judiciaire

Convocation des parties

Audience et jugement

Pourvoi en cassation

**Le contentieux relatif aux élections professionnelles est de la compétence quasi exclusive du tribunal judiciaire (anciennement tribunal d'instance). Certaines irrégularités dans l'organisation et le déroulement du scrutin constituent une cause d'annulation des élections.**

**Toute personne ayant un intérêt à agir peut contester celles-ci : employeur, électeur, candidat et syndicat. Il convient de distinguer, notamment au regard des délais pour agir, les contentieux relatifs à l'électorat et ceux relatifs à la régularité des élections.**

**Le tribunal judiciaire statue en premier et dernier ressort dans les dix jours de sa saisine. Sa décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation.**

## OBJET DU CONTENTIEUX

### 152 ANNULATION DES ÉLECTIONS

Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin qui sont directement contraires aux principes généraux (parfois appelés « principes essentiels » dans certaines décisions) du droit électoral faussent nécessairement le scrutin et annulent les élections (par exemple, l'absence d'information du personnel concernant l'organisation des élections dans tous les établissements de l'entreprise : *Cass. soc.*, 30 nov. 2011, n° 11-11.852 ; *Cass. soc.*, 10 oct. 2012, n° 11-60.238).

Dans les autres cas de figure, ces irrégularités constituent une cause d'annulation dans deux cas :

- dès lors qu'elles ont exercé une influence sur le résultat (par exemple, l'absence de prise en compte d'une catégorie professionnelle pour un vote : *Cass. soc.*, 10 oct. 2012, n° 11-60.196) ;
- lorsque, s'agissant du premier tour, elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (*Cass. soc.*, 10 mars 2010, n° 09-60.236 P ; *Cass. soc.*, 21 juin 2017, n° 16-60.262).

Les scrutins étant séparés pour chaque collège, toute personne peut ainsi demander l'annulation du scrutin de certains collèges sans nécessairement contester la validité des autres (*Cass. soc.*, 24 oct. 2007, n° 06-60.302 P). Lorsqu'un seul collège est concerné par des irrégularités, la nullité des élections doit être limitée à ce collège (*Cass. soc.*, 22 oct. 2014, n° 14-60.502).

#### REMARQUE

Lorsque le tribunal judiciaire est saisi d'une irrégularité portant sur un scrutin dans un périmètre électoral donné, les élections ne peuvent être annulées que si cette irrégularité a eu une incidence sur la représentativité au niveau de ce périmètre.

Ainsi, si l'irrégularité du scrutin au niveau d'un établissement n'est pas déterminante, le tribunal judiciaire, tenu d'apprécier les conséquences de cette irrégularité dans le seul périmètre de sa saisine, ne peut mesurer les incidences éventuelles au niveau de l'unité économique et sociale (*Cass. soc.*, 2 mars 2011, n° 10-60.101 P).

Si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas remplie, l'élection ne peut faire l'objet d'une annulation.

### 153 IRRÉGULARITÉS ENTRAÎNANT L'ANNULATION DES ÉLECTIONS

#### ◆ Liste des candidats

Est susceptible d'entraîner l'annulation des élections :

- la liste présentée par un syndicat qui a obtenu un siège lors des élections mais dont deux des quatre candidatures ont été judiciairement annulées, notamment celle du candidat élu. L'annulation de cette candidature affecte nécessairement le résultat du scrutin qui doit lui-même être annulé (*Cass. soc.*, 4 juin 2003, n° 02-60.487 P) ;
- la liste présentée par une personne morale qui n'a pas la qualité de syndicat au premier tour des élections (*Cass. soc.*, 27 janv. 2010, n° 09-60.103 P) ;
- la modification par l'employeur de l'ordre des candidats de la liste présentée par une organisation syndicale (*Cass. soc.*, 22 oct. 2014, n° 14-60.016) ;
- l'absence de répartition par le protocole d'accord préélectoral, entre les collèges électoraux, d'une catégorie de personnel (*Cass. soc.*, 31 mai 2017, n° 16-14.912).

#### ◆ Attitude de l'employeur

Sont de nature à entraîner l'annulation des élections :

- les critiques de l'employeur à l'égard d'une organisation syndicale au moment des élections (*Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-14.178) ;

– l'absence de réaction de l'employeur face à la diffusion d'un tract anonyme mettant en cause un syndicat et appelant à ne pas voter au premier tour pour permettre l'élection de candidats libres au second tour (*Cass. soc.*, 7 nov. 2012, n° 11-60.184) ;

– le refus illégal de l'employeur de réintégrer un salarié protégé et, par voie de conséquence, de lui permettre d'être électeur et éligible aux élections professionnelles (*Cass. soc.*, 19 janv. 2022, n° 21-10.264).

### ◆ Opérations de vote et dépouillement

Entraînent l'annulation des élections :

– la distribution de certains bulletins à une catégorie d'électeurs seulement (*Cass. soc.*, 20 juin 2012, n° 11-20.392) ;

– les contraintes exercées sur le vote des électeurs compromettant la loyauté du scrutin (*Cass. soc.*, 28 févr. 1989, n° 88-60.516 P) ;

– les irrégularités concernant six votants, trois voix séparant les candidats (*Cass. soc.*, 18 mai 1993, n° 92-60.424) ;

– le fait que 20 électeurs sur 24 ont voté indifféremment pour les candidats présentés par deux syndicats distincts, croyant à tort que ces deux listes étaient communes (*Cass. soc.*, 17 nov. 1999, n° 98-60.460) ;

– le vote de salariés ne figurant pas sur la liste électorale, l'employeur ne fournissant aucune explication sur ce point (*Cass. soc.*, 13 févr. 2003, n° 01-60.745 P) ;

– l'édition par l'employeur d'un bulletin unique pour les deux listes de candidats (*Cass. soc.*, 8 mars 2017, n° 16-60.106) ;

– l'absence de désignation d'un président du bureau de vote (*Cass. soc.*, 13 janv. 2010, n° 09-60.203 P) ;

– le nombre de bulletins contenus dans la boîte postale réservée au vote par correspondance, supérieur au nombre d'électeurs inscrits alors que les procès-verbaux ne mentionnent ni ces bulletins excédentaires ni leur sort (*Cass. soc.*, 7 nov. 2012, n° 11-27.259) ;

– le défaut de signature de la liste d'émargement par tous les membres du bureau de vote (*C. élect.*, art. R. 62 ; *Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-16.141 P ; *Cass. soc.*, 30 sept. 2015, 14-25.925 P) ;

– l'omission des heures d'ouverture et de clôture du scrutin dans le procès-verbal des élections que le président du bureau a la charge de les mentionner (*C. élect.*, art. R. 57 ; *Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-16.141 P) ;

### Délit d'entrave

Se rend coupable du délit d'entrave quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte (*C. trav.*, art. L. 2317-1) :

– soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central ;

– soit à la libre désignation de leurs membres.

Ce délit est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

Caractérisent le délit d'entrave, le fait de refuser d'organiser les élections (*Cass. crim.*, 15 mai 2007, n° 06-86.896), ou de mettre le candidat dans l'impossibilité d'exercer sa propagande (*Cass. crim.*, 5 oct. 1982, n° 81-95.163 P ; voir n° 95 et s.).

– le fait que le procès-verbal des élections n'a pas été rédigé immédiatement après la fin du dépouillement (*Cass. soc.*, 27 mai 2020, n° 19-13.504) ;

– l'impossibilité pour les électeurs d'accéder librement au lieu du dépouillement (*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-16.141 P) ;

– l'ouverture des urnes avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin et la réception d'un vote sans dépôt dans l'urne (*Cass. soc.*, 5 juill. 2000, n° 99-60.345).

### 154 IRRÉGULARITÉS N'ENTRAÎNANT PAS L'ANNULATION DES ÉLECTIONS

N'est pas de nature à entraîner l'annulation des élections :

– l'omission de certaines mentions sur les listes électorales sans incidence sur les résultats (*Cass. soc.*, 5 févr. 1981, n° 80-60.352) ;

– la présence de stylos dans les isolements (*Cass. soc.*, 16 sept. 2020 n° 19-16.355) ;

– la non-communication à un syndicat de la liste électorale (*Cass. soc.*, 4 juin 2003, n° 02-60.034 P : en l'espèce, la liste électorale a été affichée et le syndicat ne contestait l'éligibilité d'aucun élu) ;

– le retard d'une heure dans l'ouverture du bureau de vote si les résultats du scrutin n'ont pas été faussés (*Cass. soc.*, 17 mai 1994, n° 93-60.352) ;

– l'insuffisance d'informations sur les modalités du scrutin qui n'étaient pas de nature à modifier les résultats (*Cass. soc.*, 12 févr. 1992, n° 91-60.204) ;

– l'absence d'organisation d'un second tour qui n'entache pas d'irrégularités le premier

tour qui s'est déroulé normalement (*Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.339 P*) ;

– les irrégularités commises par un huissier dans l'enregistrement des votes par correspondance ne concernant que trois votes, et non déterminantes de la qualité représentative de la fédération dont l'audience électorale serait passée de 7,49 % à 7,78 % (*Cass. soc. 2 mars 2011, n° 10-60.101 P*).

## COMPÉTENCE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE

### 155 IMPOSSIBILITÉ POUR L'EMPLOYEUR DE DÉCIDER DE LA VALIDITÉ DES ÉLECTIONS

L'employeur, même avec l'accord des organisations syndicales, ne peut se faire juge de la validité de l'élection, matière intéressant l'ordre public (*Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 18-60.067 P*). Ainsi, il ne peut organiser un second tour sans avoir demandé devant le juge du contentieux électoral l'annulation du premier tour au cours duquel les sièges ont été pourvus (*Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 90-60.012 P*).

Il n'a pas qualité pour rectifier, de sa propre autorité, le procès-verbal même s'il comporte, dans la proclamation des élus, une erreur manifeste. Un syndicat, tout comme les candidats qu'il présente à une élection, n'ont pas la libre disposition du droit né du vote des électeurs, ce qui exclut tout acquiescement de leur part à une demande d'annulation de l'élection (*Cass. soc., 11 mars 2020, n° 19-11.661*).

### 156 COMPÉTENCE EXCLUSIVE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE

Le Code du travail donne compétence exclusive au tribunal judiciaire (*C. trav., art. L. 2314-32 ; art. R. 2314-23 ; Cass. soc., 24 juin 2020, n° 20-40.001 P*). Plus précisément, il est saisi pour connaître des :

– demandes de mise en place d'un dispositif de contrôle du scrutin (*C. trav., art. L. 2314-17*) ;  
– contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats (*C. trav., art. L. 2314-32*) ;  
– litiges relatifs à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux au comité social et économique (*C. trav., art. L. 2314-32*) ;

– litiges concernant la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur ou éligible (*C. trav., art. L. 2314-25*) ;  
– recours à l'encontre des décisions du Dreets en matière d'élections professionnelles (*voir ci-après*).

### 157 INTERVENTION EXCEPTIONNELLE DU DREETS

Sont du ressort du Dreets les contestations relatives à :

– la répartition du personnel dans les collèges électoraux (*C. trav., art. L. 2314-13 ; C. trav., art. R. 2314-3 ; Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-28.253*) ;

– la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (*C. trav., art. L. 2314-13 ; C. trav., art. R. 2314-3*) ;

– la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, leur suppression, lorsque, en l'absence d'accord, l'employeur a procédé unilatéralement à cette fixation ou suppression (*C. trav., art. L. 2313-5 ; C. trav., art. R. 2313-1 et s.*), y compris pour les unités économiques et sociales (*C. trav., art. L. 2313-8*) ;

– la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories lorsqu'aucun accord en la matière n'a été signé pour ce qui concerne le CSE central (*C. trav., art. L. 2316-8 ; C. trav., art. R. 2316-2*).

Dans les deux dernières hypothèses, est compétent le Dreets dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise.

Les décisions du Dreets sont susceptibles d'un recours devant le tribunal judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

#### REMARQUE

La saisine du Dreets suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (*C. trav., art. L. 2313-5, art. L. 2314-13 et art. L. 2316-8*).

### 158 PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE AU FOND

Le juge judiciaire statuant en dernier ressort selon la procédure accélérée au fond peut fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales qui n'ont pu faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales (*C. trav., art. R. 2314-2 ; Cass. soc., 20 oct. 1999, n° 98-60.394*).

### 159 NATURE DES CONTESTATIONS

Le tribunal judiciaire est compétent pour connaître des litiges se rapportant aux élections des représentants du personnel. Il peut être saisi directement, ou bien en cas de recours contre une décision de l'autorité administrative compétente. Ainsi, relève du tribunal judiciaire les litiges concernant :

- la mise en place des élections (*Cass. soc.*, 16 janv. 1985, n° 84-60.560 P) ;
- la qualité d'électeur (âge, ancienneté, capacité électorale, et, par voie d'exception, qualité de salarié ; *Cass. soc.*, 8 févr. 2012, n° 11-14.802 P) ;
- la confection des listes électorales (*Cass. soc.*, 20 oct. 1988, n° 87-60.230 P) ;
- le nombre et la composition des collèges électoraux (*Cass. soc.*, 9 avr. 2014, n° 13-60.189) ;
- le changement de collège (*Cass. soc.*, 8 avr. 1992, n° 91-60.063) ;
- la publicité des listes électorales ;
- les conditions d'éligibilité (*Cass. soc.*, 18 oct. 1994, n° 93-60.485) ;
- les conditions d'inscription sur les listes de candidats (*Cass. soc.*, 7 janv. 1982, n° 81-60.673 P) ;
- l'appréciation de l'effectif (*Cass. soc.*, 17 mai 1994, n° 93-60.329) ;
- l'absence de protocole d'accord préélectoral (*Cass. soc.*, 26 oct. 1994, n° 93-60.408) ;
- l'organisation matérielle du vote : lieu des élections (*Cass. soc.*, 15 avr. 1970, n° 69-60.128 P), les fraudes ou irrégularités diverses (*Cass. soc.*, 2 juill. 1975, n° 75-60.001 P) ;
- l'ouverture de la boîte postale destinée au vote par correspondance (*Cass. soc.*, 26 oct. 1994, n° 94-60.038) ;
- la validité des accords collectifs ayant des incidences sur les élections professionnelles (*Cass. soc.*, 11 janv. 2012, n° 11-14.292 P : accord visant à faciliter la communication des organisations syndicales en vue des élections professionnelles). Il est ainsi compétent pour statuer sur la validité de l'accord procédant au découpage en établissements distincts (*Cass. soc.*, 2 mars 2011, n° 09-60.483 P).

### 160 UN CONTENTIEUX DE L'ÉLECTORAT OU DE L'ÉLIGIBILITÉ

En matière d'élections, il convient de distinguer deux contentieux qui relèvent de la compétence du tribunal judiciaire, celui de l'électorat et celui de la régularité des élections.

L'identification du contentieux en jeu n'est pas sans incidence puisqu'elle fait varier le délai de saisine du tribunal judiciaire (voir n° 164).

Concrètement, le contentieux de :

- l'électorat vise les contestations dans le cadre desquelles il s'agit de déterminer si une personne remplit ou non les conditions d'électorat : le salarié appartient-il à l'entreprise ? Justifie-t-il des conditions d'ancienneté ? Etc. ;
  - la régularité des élections se rattache au déroulement des opérations électorales : litige relatif à l'effectif de l'entreprise, à la conclusion du protocole préélectoral, à l'éligibilité des candidats, au déroulement des élections, etc.
- La distinction n'est cependant pas toujours facile.

La Cour de cassation a précisé que relève de ce dernier contentieux la décision de recourir au vote électronique, peu importe qu'elle soit prise par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur (*Cass. soc.*, 13 janv. 2021, n° 19-23.533 P).

De même, le litige relatif à l'établissement des listes électorales touche au contentieux de la régularité des élections. Il en est ainsi s'agissant :

- de l'absence d'inscription sur les listes électorales de l'ensemble des salariés d'un établissement (*Cass. soc.*, 23 juill. 1985, n° 85-60.001) ;
- de l'inclusion dans l'effectif et l'inscription sur la liste électorale d'une catégorie de salariés (*Cass. soc.*, 24 mai 2006, n° 05-60.295) ;
- d'une contestation de l'éligibilité d'un candidat fondée sur le caractère injustifié de son inscription sur la liste électorale (*Cass. soc.*, 20 janv. 1998, n° 96-60.446 P ; *Cass. soc.*, 21 mai 2003, n° 02-60.396 P ; *Cass. soc.*, 26 avr. 2006, n° 05-60.298).

### 161 UNE IRRÉGULARITÉ PEUT DONNER LIEU À DEUX CONTENTIEUX

Une même irrégularité est susceptible de donner lieu à deux contestations différentes, indépendantes l'une de l'autre. Une inscription sur une liste électorale ne saurait au seul motif qu'elle n'a pas été critiquée « faire obstacle au contrôle par le juge de la régularité des élections ».

Il est admis qu'un défaut dans l'établissement de la liste électorale puisse avoir une influence sur la régularité des élections et susciter un recours distinct d'une éventuelle contestation sur l'électorat. Toutefois le juge se prononce sur la régularité des élections et non sur l'électorat dès lors que la question n'a pas été soulevée dans le cadre du contentieux de l'électorat (*Cass. soc.*, 6 févr. 2002, n° 00-60.481 P).

Cette double possibilité d'intervention est importante en pratique, en raison des délais

différents pendant lesquels peuvent être intentées l'une ou l'autre des deux formes d'action prévues par la loi (voir n° 164).

### 162 UN JUGE DE L'ACTION ET DE L'EXCEPTION

Dans le cadre du litige dont il est saisi, le tribunal judiciaire peut être confronté à une question préalable relevant en principe de la compétence du conseil de prud'hommes. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'il s'agit de déterminer si un salarié est ou non lié par un contrat de travail avec l'entreprise.

Le tribunal judiciaire est, dans une telle situation, considéré comme le juge de l'action et de l'exception et n'a pas à se déclarer incompétent au profit du conseil de prud'hommes : il peut trancher la question (Cass. soc., 8 avr. 1992, n° 91-60.250 P; Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-14.802 P). Ainsi le tribunal judiciaire peut déterminer, par voie d'exception, si le contrat de travail initial d'un salarié a été transféré à un nouvel employeur en vue de se prononcer sur son électoral et son éligibilité (Cass. soc., 7 avr. 1993, n° 92-60.324; Cass. soc., 22 janv. 2014, 13-60.222).

## SAISINE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE

### 163 QUI PEUT AGIR ?

#### ◆ L'employeur

L'employeur qui organise les élections doit veiller à leur régularité. Il a le droit de saisir le tribunal judiciaire de tout litige relatif à l'organisation et à la régularité des élections (Cass. soc., 26 mai 1982, n° 81-60.893 P; Cass. soc., 15 janv. 2002, n° 00-60.276; Cass. soc., 4 avr. 2007, n° 06-60.112). Il n'a pas à le faire en cas de retrait de candidatures (Cass. soc., 5 mars 1997, n° 96-60.034 P).

#### REMARQUE

La contestation des élections introduite par une unité économique et sociale, partie dépourvue de personnalité juridique, est irrecevable. Les interventions volontaires des entreprises la composant ne peuvent régulariser la procédure (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-60.363).

#### ◆ Les électeurs

Tout salarié électeur qui le souhaite peut agir et contester les élections devant le tribunal

judiciaire, même s'il n'a personnellement subi aucun préjudice du fait de l'irrégularité qu'il dénonce.

Cependant il est irrecevable à demander l'annulation des élections :

– au motif qu'une organisation syndicale n'a pas été invitée à négocier le protocole d'accord ni à présenter des candidatures. Il s'agit d'un moyen dont seules les organisations syndicales peuvent se prévaloir (Cass. soc., 7 avr. 1993, n° 91-60.247 P) ;

– d'un autre collège que celui auquel il appartient (Cass. soc., 16 mai 1990, n° 88-60.797; Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 01-60.654 P).

#### À NOTER

Un salarié licencié ne peut contester la régularité des élections. En revanche, il peut le faire dès lors que son licenciement est annulé et que sa réintégration est ordonnée (Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.102).

#### ◆ Les candidats

Les candidats ont un intérêt à intenter une action en cas d'élections irrégulières ayant porté préjudice à leur liste pour l'élection du seul collège auquel ils appartiennent (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 01-60.654 P; Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-60.195 P).

Peu importe qu'ils aient été élus et qu'ils aient signé sans réserves le procès-verbal de dépouillement des résultats (Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 07-60.058). Ils peuvent également former une contestation relative au protocole préélectoral, peu important la signature de ce protocole par le syndicat ayant présenté leur candidature (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-13.197).

#### ◆ Les syndicats

##### ► Organisation syndicale ayant vocation à participer au processus électoral

Pour la Cour de cassation, une organisation syndicale qui a vocation à participer au processus électoral a nécessairement intérêt à agir en contestation de la régularité des élections (Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 17-26.226 P; Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 17-60.284; Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 20-60.265).

#### REMARQUE

Il avait été jugé que la régularité de la désignation des membres des institutions représentatives du personnel mettant en jeu l'intérêt collectif de la profession, tout syndicat pouvait agir en annulation de cette désignation (Cass. soc., 31 mars 2009, n° 08-60.482 P). Plus précisément, avaient qualité pour agir les organisations syndicales de l'entreprise même non représentatives dans l'entreprise, qui y avaient des adhérents, peu important

qu'elles n'aient pas participé à la négociation du protocole préélectoral et n'aient pas présenté de candidats (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-60.152 ; Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-60.238 ; Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 14-16.146).

Avec les arrêts de 2018 précités, la Cour de cassation abandonne le critère de présence d'adhérents.

### ► Personnes habilitées à agir

Pour agir au nom du syndicat, le demandeur doit justifier d'un mandat spécial à cet effet, faute de quoi le recours sera irrecevable (Cass. soc., 24 janv. 1996, n° 95-60.115). Le pouvoir pour être valable doit avoir une date certaine (Cass. soc., 27 mai 1998, n° 97-60.029) et être produit avant l'expiration du délai de quinze jours pour contester l'irrégularité des élections (Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 06-60.017 P ; Cass. soc., 14 mars 2018, n° 17-16.265).

Ainsi, le représentant d'un syndicat, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial ou d'une disposition des statuts l'habilitant à agir en justice (Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 09-60.148 ; Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-60.227 P).

Dès lors que le pouvoir de représenter le syndicat a été donné avant l'expiration du délai légal de quinze jours, celui-ci peut être valablement produit jusqu'au jour où le juge statue (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 20-60.114).

Le défaut de pouvoir d'une personne figurant au procès comme représentant du syndicat est une irrégularité de fond affectant la validité de l'acte (Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-24.708).

Sont exclues, en revanche, les sections syndicales qui ne bénéficient pas de la personnalité morale (Cass. soc., 18 juill. 1979, n° 79-60.118 P ; Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 07-60.171).

## 164 DÉLAIS POUR AGIR

### ◆ Trois ou quinze jours

Pour être recevable, le tribunal judiciaire doit être saisi par voie de requête remise ou adressée :

- dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale, s'il s'agit d'une contestation relative à l'électorat ;
- dans les quinze jours suivant l'élection, s'il s'agit d'une contestation portant sur la régularité de l'élection (C. trav., art. R. 2314-24), à compter de la proclamation des résultats ou de la publication du procès-verbal de carence (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-60.139 P).

Doit être présentée dans ce dernier délai la :

- demande d'annulation d'une liste de candidats car elle relève de la contestation de la régularité de l'élection (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-16.141 P) ;

– contestation relative à la participation d'une catégorie de personnel aux élections (Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-19.322 : salariés en transition d'activité et salariés mis à disposition) ;

– contestation d'une candidature, quel qu'en soit le motif (Cass. soc., 9 sept. 2020, 19-60.196 : non respect des règles de parité hommes-femmes) ;

– contestation de l'éligibilité d'un candidat, en raison de l'inscription à tort sur une liste électorale (Cass. soc., 31 mai 2003, n° 02-60.396 P). Si la contestation porte à la fois sur l'électorat et sur les opérations électorales, c'est le délai de quinze jours qui s'applique (Cass. soc., 10 mai 2000, n° 99-60.084 ; Cass. soc., 11 mars 2020, 19-16.438 P ; Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-19.322).

### ATTENTION

Si un recours est formé avant la tenue du premier tour de scrutin pour contester les listes électorales, le demandeur n'est pas dispensé de saisir à nouveau le tribunal judiciaire, dans le délai de quinze jours à compter de la proclamation des résultats, pour obtenir l'annulation des élections qui se sont déroulées sur la base des listes contestées. La rectification des listes électorales par le juge n'implique pas automatiquement l'annulation des élections qui ont eu lieu (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.016).

Il s'agit de délais de rigueur dont l'expiration entraîne la forclusion : quand ils sont dépassés, toutes les irrégularités se trouvent couvertes.

La saisine du tribunal judiciaire, par toute partie recevable à agir aux fins d'annulation des élections professionnelles, interrompt le délai de forclusion au bénéfice des autres parties à l'instance dont les demandes tendent aux mêmes fins (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 14-60.123).

Cette forclusion joue de manière absolue. Aucune exception ne peut être admise (Cass. soc., 26 janv. 2000, n° 98-60.534), sauf sans doute en cas fraude (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.022 ; Cass. soc., 27 févr. 2013, n° 11-28.084 : fraude dans la désignation d'un représentant de section syndicale ayant pour effet de reporter le point de départ du délai de forclusion au jour où l'employeur en a eu connaissance).

### ◆ Point de départ des délais

#### ► Électorat

Le point de départ du délai de contestation sur l'électorat est le jour de la publication de la liste électorale, c'est-à-dire le jour de l'affichage (Cass. soc., 23 mars 1994, n° 92-60.121 ; Cass. soc., 13 févr. 2003, n° 01-60.739).

Si la liste électorale est modifiée, c'est la date de publication de la liste modifiée qui doit être prise en compte (*Cass. soc.*, 2 déc. 2020, 19-14.468). Le cas échéant, le tribunal saisi doit s'assurer que la liste électorale modifiée a été publiée et vérifier la date de cette publication (*Cass. soc.*, 8 janv. 2020, n° 19-14.537).

L'affichage de la liste électorale par un candidat et non par l'employeur comme le mentionnait l'accord préélectoral, ne fait pas courir le délai de forclusion (*Cass. soc.*, 22 févr. 1994, n° 93-60.096). À défaut de publication, le délai de contestation ne peut évidemment pas courir.

### ► Régularité des élections

#### ➔ Jour de la proclamation des résultats

L'événement qui fait courir le délai de contestation de la régularité des opérations électorales :  
– n'est pas le jour du scrutin, mais le jour de la proclamation des résultats, qui confère aux élus la qualité de représentants du personnel (*Cass. soc.*, 10 mars 2010, n° 09-60.253 ; *Cass. soc.*, 16 févr. 2011, n° 10-21.039), même si le procès-verbal est définitivement adopté plusieurs jours plus tard (*Cass. soc.*, 9 juill. 2008, n° 07-60.462) ;

– ou le jour de la publication du procès-verbal de carence (*Cass. soc.*, 31 janv. 2012, n° 11-60.139 P). Le délai court à partir du lendemain de la proclamation des résultats (*C. proc. civ.*, art. 641 ; *Cass. soc.*, 10 mars 2016, n° 15-20.937).

Lorsque des syndicats n'ont pas été invités à la négociation de l'accord préélectoral, le délai de quinze jours pour contester la régularité des élections court à compter du jour où ils ont eu connaissance des résultats du scrutin, et non à compter de la proclamation des résultats (*Cass. soc.*, 24 oct. 2007, n° 07-60.020).

En l'absence de proclamation des résultats, aucun délai de forclusion ne court (*Cass. soc.*, 18 déc. 2000, n° 00-60.033).

#### ➔ Élection à deux tours

Si deux tours de scrutin ont été organisés, le premier, auquel faute de quorum aucun candidat n'a été élu, ne constitue pas le point de départ du délai de forclusion (*Cass. soc.*, 21 févr. 1996, n° 95-60.540). Le délai de quinze jours se décompte à compter de la proclamation des résultats du second tour (*Cass. soc.*, 7 mai 2002, n° 00-60.229 P ; *Cass. soc.*, 26 févr. 2003, n° 01-60.752).

Toutefois, la contestation des résultats du premier tour des élections, qui déterminent l'audience électorale, n'est recevable que si elle est

faite dans les quinze jours suivant ce premier tour, même en l'absence d'élus (*Cass. soc.*, 26 mai 2010, n° 09-60.453 P ; *Cass. soc.*, 30 nov. 2011, n° 11-11.852).

Si les résultats ont été proclamés à l'issue du premier tour alors qu'il y a encore des sièges à pourvoir, le tribunal judiciaire peut être saisi au-delà du délai de quinze jours afin qu'il soit ordonné d'organiser un second tour (*Cass. soc.*, 8 nov. 2006, n° 06-60.036). Si des candidats ont été proclamés élus au premier tour, alors que le quorum n'a pas été atteint, l'employeur ne peut organiser un second tour : il doit demander l'annulation des élections dans les quinze jours à compter de la proclamation des résultats du premier tour. À défaut, les élus du premier tour ont la qualité de représentants du personnel et le second tour est annulé (*Cass. soc.*, 16 juill. 1987, n° 86-60.441 P).

#### À NOTER

Lorsque la contestation sur le résultat des élections est la conséquence d'une contestation du périmètre dans lequel les élections ont eu lieu, elle est recevable dans les quinze jours suivant la proclamation des résultats du scrutin et donc dans les quinze jours du second tour s'il a eu lieu, dans la mesure où le périmètre n'est pas un élément spécifique au premier tour (*Cass. soc.*, 19 janv. 2022, n° 20-17.286 P).

#### ➔ Contestation avant la fin des élections

Si le délai de quinze jours après les élections est un délai limite, rien n'interdit de former une contestation sans attendre, même avant l'élection. Le tribunal judiciaire peut être saisi avant le vote, dès que des « irrégularités » prétendues sont apparues (*Cass. soc.*, 4 juill. 1989, n° 88-60.547). Ces irrégularités peuvent concerner tout aussi bien l'éligibilité (comme en l'espèce), que la représentativité syndicale, etc. De même, il est possible, avant les élections, de saisir le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, doublée d'une demande d'annulation des élections à venir (*Cass. soc.*, 12 mai 2021, n° 19-23.428 P). La saisine du tribunal avant le vote permet, dans bien des cas, en réparant l'irrégularité, d'éviter de recommencer les élections après annulation.

#### ◆ Calcul des délais

Ce sont les règles de calcul inscrites aux articles 641 et 642 du Code de procédure civile qui s'appliquent (*Cass. soc.*, 24 juin 1981, n° 81-60.519 P) :

- les délais d'introduction d'instance sont décomptés en jours calendaires et comprennent les jours ouvrables et les jours non ouvrables ;
- le jour de la demande ne compte pas ;
- tous les délais expirent le dernier jour à 24 heures.

Cependant, le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

### 165 COMMENT AGIR ?

#### ◆ Tribunal compétent

Le tribunal judiciaire géographiquement compétent est celui dans le ressort duquel se déroulent ou doivent se dérouler les élections.

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, le tribunal où se situe l'établissement dans lequel s'est déroulé le vote doit être saisi, et non celui du siège de l'entreprise (*Cass. soc., 25 avr. 1984, n° 83-63.174*).

Toutefois, si les votes de différents établissements sont regroupés et dépouillés au siège de l'entreprise, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel a lieu la proclamation des résultats, c'est-à-dire celui du siège de l'entreprise (*Cass. soc., 12 juin 1981, n° 81-60.021 P*), et ce même si le protocole préélectoral a été signé dans le ressort d'un autre tribunal (*Cass. soc., 11 mars 2020, n° 19-16.438 P*).

En revanche, dans un arrêt plus ancien, la Cour de cassation estimait que lorsque les litiges nés dans différents établissements portaient sur un accord préélectoral unique, le tribunal compétent était celui du lieu de la signature de l'accord (*Cass. soc., 18 mai 1983, n° 82-60.276 P*).

On peut s'interroger sur la portée de cet arrêt du 11 mars 2020. Remet-il cause la position prise dans celui du 18 mai 1983, ou bien la Cour de cassation établit-elle une distinction selon la nature de la contestation ? Dans cette dernière hypothèse, la Haute juridiction identifierait deux cas de figure :

- si la contestation concerne uniquement les dispositions du protocole, c'est le tribunal du lieu de la signature qui serait compétent ;
- si la contestation porte sur la régularité des élections, c'est le tribunal du lieu de dépouillement et de proclamation des résultats qui serait compétent.

#### ◆ Saisine par voie de requête

Le tribunal judiciaire est saisi des contestations par voie de requête (*C. trav., art. R. 2314-24*), et non par déclaration au greffe comme l'était le tribunal d'instance.

La requête doit comporter les mentions prescrites par les articles 54, 57, 757 et 758 du Code

de procédure civile (notamment : objet de la demande, identité et domicile du demandeur ou pour les personnes morales, dénomination et siège social, pièces sur lesquelles la demande est fondée, etc.). Notons que l'employeur et les organisations syndicales ne pouvant conclure un accord pour se faire juge de la validité des élections professionnelles, la requête n'a pas à préciser les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige (*Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 18-60.067 P*).

La saisine par voie de requête n'a aucun effet immédiat dans l'entreprise. Tant que le tribunal n'a pas statué et que le jugement n'a pas été notifié, la liste électorale reste inchangée et les résultats des élections sont ceux qui ont été proclamés. La saisine n'a pas d'effet suspensif.

## CONVOCATION DES PARTIES

### 166 DESTINATAIRES DE LA CONVOCATION

Le tribunal judiciaire statue sur simple avertissement (lettre de convocation) qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées (*C. trav., art. R. 2314-25*).

Cet avertissement ne peut être une simple télécopie. Elle doit être accompagnée d'une lettre envoyée personnellement aux parties intéressées (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 09-71.671*).

Ce délai de trois jours s'apprécie à la date de réception de la lettre de convocation (*Cass. soc., 5 avr. 1994, n° 93-60.338*).

Les destinataires de la convocation sont toutes les personnes « intéressées au litige » (*Cass. soc., 20 oct. 1993, n° 92-60.366 P*), toutes celles qui, d'une manière ou d'une autre, sont susceptibles d'être concernées par l'annulation des élections c'est-à-dire :

- l'employeur (*Cass. soc., 3 déc. 1986, n° 86-60.245 P*) ;
- les électeurs dont l'inscription sur la liste électorale est mise en cause ;
- les candidats dont la candidature est mise en cause (*Cass. soc., 14 juin 1994, n° 93-60.460*) ;
- tous les salariés élus dont l'élection est contestée (*Cass. soc., 29 avr. 2009, n° 08-60.485* ; *Cass. soc., 9 févr. 2016, n° 15-10.972*) ;

#### REMARQUE

Les candidats qui n'ont pas été élus, ne sont pas des parties intéressées (*Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 14-60.423 P*), sauf si leur candidature est mise en cause (voir ci-dessus).

– les organisations syndicales intéressées (*Cass. soc.*, 22 juill. 1981, n° 80-60.418 P), les unions syndicales (*Cass. soc.*, 21 juill. 1993, n° 92-60.380).

Pour statuer sur l'annulation de l'élection d'un membre du comité social et économique élu sur une liste commune présentée par deux syndicats, les deux syndicats doivent être convoqués (*Cass. soc.*, 23 mai 2007, n° 06-60.185).

### 167 IRRÉGULARITÉS DE LA CONVOCATION

Toutes les parties intéressées par une irrégularité de la convocation peuvent invoquer la nullité de la procédure.

Ainsi, qu'elles aient ou non été convoquées, elles peuvent se prévaloir de l'omission de convocation de l'une des parties pour faire annuler la décision (*Cass. soc.*, 23 mai 2007, n° 06-60.200). Si le tribunal judiciaire est saisi d'une demande de convocation de parties intéressées au litige, il doit soit régulariser l'instance en procédant à l'avertissement de ces parties, soit rejeter la demande s'il estime qu'elle concerne des parties non intéressées (*Cass. soc.*, 13 févr. 2013, n° 11-26.053 P). Il revient au tribunal judiciaire saisi d'avertir toutes les parties intéressées au litige, en ordonnant au besoin la régularisation de la procédure et le renvoi à une audience ultérieure (*Cass. soc.*, 27 mai 2021, n° 20-60.119).

La nullité de la convocation doit être invoquée avant toute défense au fond (*Cass. soc.*, 10 mai 1978, n° 78-60.044 P).

De manière générale le juge, tenu par la loi de convoquer à l'audience toutes les parties intéressées, doit bien s'assurer que cela a été fait avant de statuer (*Cass. soc.*, 28 févr. 1989, n° 88-60.123 P). Néanmoins, une régularisation postérieure est toujours possible dès lors qu'il se trouve encore en mesure de procéder aux convocations utiles (*Cass. soc.*, 7 mai 1987, n° 86-60.399 P).

---

## AUDIENCE ET JUGEMENT

### 168 DÉLAI DE JUGEMENT

Le tribunal judiciaire statue dans les dix jours de sa saisine (*C. trav.*, art. R. 2314-25). Ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité (*Cass. soc.*, 28 avr. 1981, n° 81-60.008 P ; *Cass. soc.*, 30 oct. 1991, n° 90-60.544).

Les parties sont dispensées de constituer avocat (*C. proc. civ.*, art. 761). Elles peuvent se faire représenter par un mandataire régulièrement muni d'une procuration.

### 169 JUGEMENT

Le tribunal judiciaire peut :

– conclure à l'absence d'irrégularités et confirmer la composition de la liste électorale et le résultat des élections (*Cass. soc.*, 10 mars 1983, n° 82-60.352 P) ;

– constater des irrégularités et les redresser, par exemple en corrigeant le procès-verbal des élections (*Cass. soc.* 28 nov. 2012, n° 11-28.001 P), éventuellement retarder la date des élections s'il est saisi avant le vote, par exemple pour permettre la régularisation des listes électorales (*Cass. soc.*, 17 mai 1994, n° 93-60.165), ou annuler totalement ou partiellement les résultats des élections ou leur en substituer d'autres si les irrégularités les ont directement influencés. L'annulation du premier tour des élections entraîne automatiquement celle de l'ensemble des élections (*Cass. soc.*, 26 oct. 2011, n° 11-14.767). À l'inverse, si les irrégularités commises concernent le second tour, seul celui-ci est annulé.

#### REMARQUE

L'annulation d'une élection ne peut être limitée à un seul bureau de vote mais doit nécessairement produire ses effets dans le périmètre de l'établissement concerné (*Cass. soc.*, 15 avr. 2015, n° 14-60.684).

### 170 NOTIFICATION ET EXÉCUTION

#### ◆ Notification de la décision dans les trois jours

La décision du tribunal judiciaire est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception (*C. trav.*, art. R. 2314-25).

#### REMARQUE

L'acte de notification d'un jugement indique de manière très apparente le délai de pourvoi en cassation ainsi que les modalités selon lesquelles le recours peut être exercé (*C. proc. civ.*, art. 680). L'absence de ces mentions ou une mention inexacte rend nulle la notification et le délai de pourvoi en cassation ne commence pas à courir (*Cass. soc.*, 23 mars 1994, n° 92-60.121).

Le pourvoi en cassation, seul recours possible, n'étant pas suspensif, la décision du tribunal judiciaire est applicable immédiatement et tant qu'elle n'a pas été cassée par la

Cour de cassation (*Cass. civ.*, 16 mars 1962, n° 61-60.029 P).

### ◆ Effet sur les élections

En pratique, si les élections sont annulées, il faut en organiser de nouvelles, le juge imposant parfois un délai. À défaut, l'organisation des nouvelles élections est laissée à la diligence de l'employeur qui ne peut toutefois les retarder arbitrairement. L'annulation des élections entraîne :

- celle de tous les actes de préparation des élections notamment les candidatures (*Cass. soc.*, 10 juill. 1991, n° 90-60.466) qui doivent être représentées à l'occasion des nouvelles élections ;
- la négociation d'un nouveau protocole d'accord préélectoral, peu important que l'ancien protocole ait été reconnu valide (*Cass. soc.*, 26 oct. 2011, n° 11-14.767).

Au cours des nouvelles élections, les syndicats peuvent présenter des listes différentes de celles qu'ils ont précédemment présentées (*Cass. soc.*, 14 févr. 1984, n° 83-60.946 P).

### ◆ Effet sur le mandat et les actes des anciens élus

Le Conseil d'État considère que l'annulation a pour conséquence de priver tous les salariés élus de leur qualité de membre de l'instance, mais seulement à compter de cette décision. Elle n'a pas pour effet de remettre en cause la régularité de l'avis émis antérieurement par le comité sur le projet de licenciement d'un salarié protégé (*CE*, 21 déc. 1994, n° 105.313).

Dans l'attente de ces nouvelles élections :

- le mandat des anciens représentants du personnel venu à expiration peut être prorogé par accord collectif signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 12 juill. 2006, n° 05-60.331) ;
- la représentation du personnel peut n'être que partiellement ou pas du tout assurée.

En outre, l'annulation des élections des membres du comité social et économique n'ayant pas d'effet rétroactif, elle ne peut entraîner l'annulation de la désignation d'un délégué syndical effectuée sur la base des élections du CSE. Le mandat du délégué syndical prendra fin lors des nouvelles élections du CSE (*Cass. soc.*, 11 mai 2016, n° 15-60.171 P). Il en est de même de la désignation d'un délégué syndical dont l'élection au CSE est annulée pour non-respect des règles relatives à la proportionnalité des

candidatures « hommes-femmes » : la désignation reste valable (*Cass. soc.*, 11 déc. 2019, n° 18-19.379 P).

#### À NOTER

Il a été jugé que le comité d'entreprise empêché de fonctionner à cause de l'annulation des élections reste créancier de la subvention annuelle de fonctionnement même si ses attributions n'ont pu être exercées (*Cass. soc.*, 22 nov. 2017, n° 16-12.952).

## POURVOI EN CASSATION

### 171 JUGEMENT EN PREMIER ET DERNIER RESSORT

En matière d'élections professionnelles, le tribunal judiciaire statue en dernier ressort (*C. trav.*, art. R. 2314-23).

Le seul recours possible est le pourvoi en cassation dans les dix jours à compter de la notification de la décision (*C. trav.*, art. R. 2314-25). Ce délai de dix jours est applicable dans les départements et territoires d'outre mer, et il n'y a pas de prorogation spécifique (*Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 07-60.420 P).

#### ATTENTION

Si le tribunal judiciaire statue avant les élections sur une question préélectorale, sa décision est susceptible d'un pourvoi en cassation (*Cass. soc.*, 23 sept. 2009, n° 08-60.535 P ; *Cass. soc.*, 3 mars 2010, n° 09-60.283 P).

Un pourvoi est introduit, instruit et jugé dans les formes et les délais prévus dans les articles 999 à 1008 du Code de procédure civile, auxquels renvoie l'article R. 2314-25 du Code du travail.

Si un tribunal se déclare incompétent pour trancher la question du retrait des listes électorales, les salariés demandeurs à l'instance se retrouvent dépourvus d'intérêt à agir devant la Cour de cassation si les élections sont purgées de tout vice, à défaut d'avoir été contestées (*Cass. soc.*, 12 mai 2021, n° 19-26.311).

### 172 DÉCISION

En cas de rejet, ou lorsque la Cour de cassation déclare la demande irrecevable, le jugement du tribunal judiciaire devient définitif.

Si, au contraire, elle casse le jugement attaqué, la Cour de cassation renvoie le plus souvent l'affaire devant un autre tribunal judiciaire, qui devra juger à nouveau après avoir été saisi par le demandeur. ■



# Le protocole d'accord **préélectoral**

**92** Négociation du protocole d'accord  
préélectoral

**94** Contenu du protocole

**96** Conclusion du protocole

**99** Portée du protocole

Modèle de protocole d'accord préélectoral

La négociation du protocole d'accord préélectoral est une étape incontournable du processus électoral. Elle obéit à une série de règles spécifiques. Ainsi, l'employeur est tenu d'engager cette négociation avec les organisations syndicales satisfaisant à plusieurs critères légaux. Sa validité est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. Certaines dispositions du protocole doivent recueillir la signature unanime des syndicats représentatifs.

Ce document fixe la répartition du personnel dans les collèges électoraux, celles des sièges entre les différentes catégories, et les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

## NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

### Obligation de négocier

#### 1 - OBJET ET NATURE DU PROTOCOLE

L'obligation légale de négocier un accord préélectoral concerne principalement la répartition du personnel dans les collèges électoraux, la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés (*C. trav., art. L. 2314-13*) et les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (*C. trav., art. L. 2314-28*).

Il peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux, si toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise en sont d'accord (*C. trav., art. L. 2314-12*).

L'accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (*C. trav., art. L. 2314-13*).

En pratique, son contenu est souvent plus complet. L'accord préélectoral est une variété d'accord collectif. Mais ses règles de conclusion, de durée et de dénonciation sont différentes.

#### REMARQUE

Un simple document de travail, modifié par l'employeur au cours de la négociation, ne constitue pas un protocole d'accord préélectoral valable (*Cass. soc., 4 mai 2017, n° 16-17.088*).

#### 2 - ABSENCE D'ACCORD AVEC LES SYNDICATS

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur mais qu'aucun accord n'a pu être obtenu sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, c'est le Dreet (ex-Direccte) qui procède à cette répartition (*C. trav., art. L. 2314-13 ; voir n° 34 p. 23 et s. et n° 39 p. 26*). Peu importe que le désaccord ne soit pas constaté par un procès-verbal et que les mandats des élus soient expirés (*Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.896 P*).

Mais si aucun syndicat représentatif dans l'entreprise ne prend part à la négociation, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les collèges électoraux (*C. trav., art. L. 2314-14*).

La Cour de cassation a précisé les conditions de la saisine du Dreet (*Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-26.522 P*). En l'espèce, le syndicat invité s'est présenté à la première réunion de négociation, mais au cours de celle-ci un report de la négociation a été décidé pour permettre à l'employeur de fournir au syndicat des éléments sur les effectifs de l'entreprise. Une nouvelle date de réunion a été fixée, mais, à son tour, le syndicat en a demandé le report en raison de l'indisponibilité de ses représentants. Selon la Haute Juridiction, dans ce cas de figure, le syndicat a bien pris part à la négociation, et l'employeur ne pouvait pas fixer seul la répartition du personnel et des sièges entre les collèges.

En outre, en l'absence d'accord avec les organisations syndicales sur les modalités d'organisation et de déroulement du vote, l'employeur décide de ces dernières, à moins que le juge, appelé à statuer selon la procédure accélérée au fond, soit saisi (*C. trav., art. L. 2314-28 ; C. trav., art. R. 2314-2 ; Cass. soc., 30 oct. 1991, n° 90-60.544 ; Cass. soc., 26 sept. 2012,*

n° 11-22.598 P), mais cela n'a rien d'automatique (Cass. soc., 28 oct. 1997, n° 96-60.272 P).

L'absence d'accord sur les modalités d'organisation des élections ne peut, à elle seule, entraîner la nullité des élections (Cass. soc., 6 déc. 1995, n° 94-60.575).

## Parties et signataires de l'accord

### 3 - L'EMPLOYEUR OU SON REPRÉSENTANT

Le chef d'entreprise, ou le chef d'établissement si l'élection a lieu dans le cadre de l'établissement et s'il est investi des pouvoirs nécessaires, peut signer le protocole d'accord préélectoral au nom de l'employeur.

Il peut être remplacé par l'un de ses collaborateurs mandaté à cet effet. Ce mandat peut être verbal, notamment s'il résulte des fonctions mêmes de l'intéressé dans l'entreprise (par exemple : directeur ou chef du personnel). Dans les autres cas, un mandat écrit est recommandé.

### 4 - LES ORGANISATIONS SYNDICALES

#### ◆ Syndicats invités à négocier

Sont invitées par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales (C. trav., art. L. 2314-5) :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. Cette invitation à négocier leur est transmise par tout moyen ;
- reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. L'invitation leur est transmise par courrier.

Ainsi, le protocole d'accord signé par l'employeur avec les candidats libres n'est pas valable, même en l'absence de réponse des organisations syndicales à l'invitation de l'employeur à négocier le protocole (Cass. soc., 5 févr. 1997, n° 96-60.009).

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Par exception, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales précitées à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours suivant l'information des salariés de l'organisation des élections (voir encadré p. 21).

➔ **Pour plus de détails** sur l'invitation des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral, voir n° 25, p 18 et s.

#### ◆ Personnes habilitées à négocier et signer

La négociation d'un protocole d'accord préélectoral n'est pas régie par les dispositions relatives à la négociation collective (Cass. soc., 6 mai 1985, n° 84-60.879 P). Le protocole peut être signé par :

- un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale : c'est le cas le plus fréquent, mais ils n'ont en la matière aucune compétence exclusive (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-16.049 P). Dès lors qu'un syndicat est représentatif, un représentant de ce dernier, même étranger à l'entreprise, peut signer un protocole (Cass. soc., 11 janv. 1995, n° 94-60.181) ;
- un salarié non protégé, ou encore une personne extérieure à l'entreprise. Même s'il a désigné des délégués syndicaux, un syndicat peut, s'il le juge opportun, faire intervenir un salarié non protégé de l'entreprise (Cass. soc., 20 nov. 1985, n° 85-60.183). Conformément à l'article L. 2232-17 du Code du travail, sauf accord de l'employeur, chaque délégation peut comprendre jusqu'à trois ou quatre membres suivant l'effectif de l'entreprise (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-16.049 P).

Le délégué syndical ou le représentant de la section syndicale, qui représente le syndicat auprès de l'employeur, n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation pour conclure le protocole d'accord préélectoral (Cass. soc., 12 févr. 2003, n° 01-60.904 P).

En revanche, si la personne qui signe le protocole d'accord préélectoral n'est pas le délégué syndical ou le représentant de la section syndicale, elle doit justifier d'un mandat spécial. Un mandat tacite n'est pas

suffisant. Il doit émaner de l'organisation syndicale, non de la section syndicale. Celle-ci étant dépourvue de personnalité morale, elle ne saurait agir à la place de l'organisation syndicale (*Cass. soc.*, 18 juill. 1979, n° 79-60.118 P).

À défaut de mandat régulier pour signer l'accord, les élections sont susceptibles d'annulation (*Cass. soc.*, 13 juin 1995, n° 94-60.397).

#### ◆ Opposabilité

L'accord régulièrement signé par un représentant mandaté par une union départementale est opposable à un syndicat affilié à cette dernière (*Cass. soc.*, 13 oct. 1988, n° 88-60.097 P).

Cependant, si un syndicat régional a manifesté, avant l'ouverture de la négociation, la volonté de négocier le protocole pour les élections d'un établissement de sa circonscription, le protocole négocié à l'échelon supérieur est nul (*Cass. soc.*, 13 juin 1990, n° 89-61.514 P).

## Niveau de négociation

### 5 - ENTREPRISE, ÉTABLISSEMENT OU UES

Le protocole d'accord préélectoral est négocié au niveau où les élections vont se dérouler, c'est-à-dire au niveau de :

- l'entreprise : les élections sont en principe organisées à ce niveau (*C. trav.*, art. L. 2313-1, al. 1) ;
- l'établissement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts (*C. trav.*, art. L. 2313-2 et s.) : le nombre et le périmètre de ces établissements sont déterminés par accord collectif majoritaire (sans possibilité de référendum en cas d'accord minoritaire), ou à défaut et en l'absence de délégués syndicaux, par accord avec la majorité des membres titulaires élus du comité social et économique. À défaut d'accord, l'employeur fixe lui-même ce nombre et ce périmètre. En cas de litige sur cette décision de l'employeur, le Drees (ex-Direccte) est compétent en la matière ;
- ou de l'unité économique et sociale (*C. trav.*, art. L. 2313-8) : cette reconnaissance intervient par accord collectif de droit commun, ou par décision de justice.

➔ **Pour en savoir plus**, voir *Liaisons sociales - Les Thématiques* « Le comité social et économique I ».

### 6 - ENTREPRISE COMPORTANT PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Le ministère du Travail a précisé que lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, le protocole d'accord préélectoral est généralement négocié au niveau de chaque établissement distinct, mais peut également l'être au niveau de l'entreprise (*Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, mis à jour janv. 2020, question n° 45*).

Si l'entreprise est composée d'établissements distincts, le syndicat représentatif présent dans l'entreprise est invité à la négociation de l'accord préélectoral en vue des élections au niveau des établissements, même s'il n'y a pas de délégué syndical au niveau de l'établissement concerné par les élections (*Cass. soc.*, 15 févr. 2006, n° 04-60.525 P ; *Cass. soc.*, 14 févr. 2007, n° 06-60.106 P ; *Cass. soc.*, 12 mars 2008, n° 07-60.394).

Lorsque le protocole préélectoral à négocier concerne le renouvellement des institutions représentatives d'un des établissements de l'entreprise, l'employeur invite non seulement les syndicats ayant constitué une section au niveau de l'établissement concerné, mais aussi ceux ayant institué une section au niveau plus global de l'entreprise (*Cass. soc.*, 31 janv. 2012, n° 11-19.106).

## CONTENU DU PROTOCOLE

### 7 - CONTENU OBLIGATOIRE DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

Le législateur n'impose de négociation que sur une liste limitative de points. Le protocole d'accord préélectoral (PAP) doit donc contenir certaines clauses et peut éventuellement en prévoir d'autres sans pouvoir, conformément au droit commun des contrats, aller à l'encontre de dispositions d'ordre public (*C. civ.*, art. 6), ou méconnaître les principes généraux du droit électoral (*C. trav.*, art. L. 2314-28). Le PAP doit comporter les clauses :

- relatives à la répartition du personnel dans les collèges électoraux (*C. trav.*, art. L. 2314-13) ;
- relatives à la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (*C. trav.*, art. L. 2314-13) ;

– précisant la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (*C. trav., art. L. 2314-13*) ;

#### À NOTER

La proportion de femmes et d'hommes est établie en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole. À défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales (*Cass. soc., 12 mai 2021, 20-60.118 P*). Lorsque le Drees procède à la répartition des salariés dans les collèges électoraux, il n'a pas à préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège (*Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 20-60.246*).

– sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (*C. trav., art. L. 2314-28*) ;

Il s'agit notamment des conditions de validité des bulletins de vote (*Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 19-16.355*) et, le cas échéant, des modalités d'organisation du vote par correspondance (*Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 18-11.899*).

– le cas échéant, mentionnant l'accord d'entreprise ou de groupe autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Dans ce cas, le PAP comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (*C. trav., art. R. 2314-13*). L'accord d'entreprise sur le vote électronique est conclu et déposé avant la signature du protocole préélectoral, il doit être applicable à cette date (*Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 11-60.028 P*) ;

– facilitant, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (*C. trav., art. L. 2314-15*) ;

– le cas échéant, sur le choix de l'envoi dématérialisé des résultats des élections (sur le portail [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)), en cas de vote à l'urne (*Questions-réponses sur le CSE, ministère du Travail, mis à jour janv. 2020, question n° 47*).

### 8 - CLAUSES FACULTATIVES DU PROTOCOLE

Le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation peuvent être modifiés par le protocole d'accord préélectoral sous réserve que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui résultant des dis-

positions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2314-7*). À défaut, ces éléments sont fixés par l'article R. 2314-1 du Code du travail. Le volume global d'heures de délégation à respecter est fixé par ce même article.

Le protocole peut également contenir des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales ou conventionnelles : réduction de la condition d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité, modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (clause signée à l'unanimité : *C. trav., art. L. 2314-12*).

Dans les entreprises ou établissements comptant entre 50 et 300 salariés, le protocole peut prévoir de déroger à la limite légale de trois mandats successifs (*C. trav., art. L. 2314-33*).

Lorsque plusieurs bureaux de vote sont installés, les électeurs doivent être informés du bureau auquel ils sont rattachés, il n'est pas nécessaire que cette information figure dans le protocole d'accord préélectoral (*Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-22.944 P*).

### 9 - CLAUSES ILLICITES

#### ◆ Clauses défavorables aux salariés

La jurisprudence considère comme contraire à l'ordre public toute clause défavorable aux salariés. Sont interdites, par exemple, les clauses :

– selon lesquelles les candidatures présentées par les organisations syndicales représentatives au premier tour ne sont pas maintenues pour le second tour (*Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-60.286*) ;

– modifiant la date d'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité fixée par la loi au jour du premier tour du scrutin (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2010, n° 10-60.163 P* ; *Cass. soc., 25 oct. 2017, n° 16-17.740*) ;

– écartant de l'électorat et de l'éligibilité au comité social et économique les salariés exerçant des fonctions managériales prédéfinies, sous prétexte qu'ils seraient de ce fait assimilables à l'employeur (*Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-11.702 P* ; *Cass. soc., 16 déc. 2020, n° 19-20.587*) ;

– modifiant les conditions d'ancienneté pour être électeur dans un sens défavorable (*Cass. soc., 25 oct. 2017, 16-17.740*).

#### ◆ Clauses contraires aux principes généraux du droit électoral

Est également illicite, cette fois parce que contraire aux principes généraux du droit électoral, la clause :

- modifiant le mode de scrutin et d'autres modalités du vote. Le vote direct d'une partie des salariés avant la date du scrutin ainsi que l'ouverture de l'urne avant la clôture du scrutin ne pouvaient assurer ni la continuité ni le secret du scrutin (*Cass. soc.*, 23 mai 2000, n° 98-60.526) ;
- en cas de vote par correspondance, n'imposant pas la signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure renfermant celle contenant le bulletin de vote (*Cass. soc.*, 9 févr. 2000, n° 98-60.581 P ; *Cass. soc.*, 28 sept. 2017, n° 16-17.173) ;
- n'attribuant aucun siège à l'un des collèges électoraux (*Cass. soc.*, 4 juill. 2012, n° 11-60.229 P).

## CONCLUSION DU PROTOCOLE

### 10 - FORMALISME

La loi n'exige pas un accord « spécial élections ». En outre, aucun texte n'impose un seul et unique protocole préélectoral. Ainsi, les partenaires sociaux peuvent signer plusieurs accords préélectoraux sur les différents aspects de l'élection (*Cass. soc.*, 29 sept. 2011, n° 10-27.370 P).

Un accord collectif ou électoral peut comporter des clauses hétérogènes et la nature des différentes clauses, conditionnant le régime de conclusion et de dénonciation, se détermine par leur objet (*Cass. soc.*, 23 juin 1999, n° 96-44.717 P).

L'absence d'indication de la date à laquelle le protocole préélectoral est signé n'affecte pas sa validité (*Cass. soc.*, 7 mai 2002, n° 00-60.487 P).

### 11 - SIGNATURE DE L'ACCORD

#### ◆ Différentes conditions de validité

Les diverses dispositions contenues dans un protocole préélectoral répondent à des enjeux différents. Elles font l'objet de conditions de validité distinctes (*Circ. DGT n° 20*, 13 nov. 2008, NOR : MTST0880875C, fiche 6).

#### ◆ Signature à la double majorité

##### Deux conditions

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature par :

- la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2314-6).

Pour l'appréciation de la condition de majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, il faut comparer le nombre de syndicats signataires au nombre de syndicats s'étant présentés à la table des négociations, même s'ils s'en sont retirés (*Cass. soc.*, 26 sept. 2012, n° 11-60.231 P).

La « majorité » s'entend de la moitié des voix plus une (*Cass. soc.*, 15 nov. 2017, n° 16-21.903 P).

##### REMARQUE

Le nombre de voix recueillies par les organisations syndicales représentatives à prendre en considération, pour vérifier si la condition de majorité des suffrages est ou non remplie, est le nombre de bulletins valables recueillis au profit de chaque liste, sans qu'il y ait lieu de tenir compte d'éventuelles ratures de noms de candidats (*Cass. soc.*, 6 janv. 2011, n° 10-17.653 P ; *Circ. DGT n° 06*, 27 juill. 2011, NOR : ETST1121690C).

Les conditions de validité d'un protocole d'accord préélectoral devant être appréciées au jour de sa signature, elles ne sauraient dépendre du résultat d'élections postérieures (*Cass. soc.*, 5 avr. 2011, n° 10-18.733 P).

##### Cas nécessitant la double majorité

Cette double condition de majorité est requise pour :

- la répartition du personnel entre les collèges (*C. trav.*, art. L. 2314-13) ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (*C. trav.*, art. L. 2314-13) ;
- la modification du nombre de sièges (*C. trav.*, art. L. 2314-1 et art. L. 2314-7) ;
- la modification du volume des heures individuelles de délégation (*C. trav.*, art. L. 2314-7) ;
- les dispositions visant à faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés (*C. trav.*, art. L. 2314-15) ;

- la répartition des sièges en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire au sein des entreprises de travail temporaire (*C. trav., art. L. 2314-16*) ;
- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (*C. trav., art. L. 2314-28*) ;
- la dérogation à la limite de trois mandats successifs dans les entreprises ou les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés (*C. trav., art. L. 2314-33*).

### Modalités

L'Administration a apporté des précisions s'agissant de la condition de double majorité (*Circ. DGT n° 6, 27 juill. 2011*) :

- en l'absence d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise, seule la première condition de majorité étant applicable, le protocole est valable s'il est signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- si l'employeur a satisfait à ses obligations de convocation et de négociation du protocole préélectoral et qu'un seul syndicat négocie et signe le protocole, ce dernier est valable ;
- si deux syndicats négocient et qu'un seul signe, la condition de majorité n'est pas remplie et le protocole préélectoral n'est pas valablement signé.

Enfin, le pourcentage attribué à la CFE-CGC, dans le cadre de la validité du protocole préélectoral, est calculé à partir des suffrages exprimés en sa faveur au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

### Modification possible

La modification du protocole préélectoral ne peut résulter que d'un avenant conclu aux conditions de double majorité (*Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-27.134 P* ; *Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-21.836 P*). Ce type d'avenant conclu le jour même des élections décidant de reporter d'une heure la clôture du scrutin est valable « tant que cela paraît utile au bon déroulement du vote » (*Cass. soc., 28 mars 2012, n° 11-19.021*).

### Conséquences de l'absence de majorité

En cas d'absence de double majorité posée pour le protocole préélectoral, il est possible, pour la partie qui peut y avoir intérêt, de saisir le juge d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin (*C. trav., art. L. 2314-28, al. 2*).

En l'absence de contestation judiciaire, l'employeur peut :

- soit mener les élections sur la base de ce protocole. Le juge peut toutefois être saisi d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin (*Cass. soc., 6 oct. 2011, n° 11-60.035 P*) ;
- soit écarter le protocole ne répondant pas à la condition de double majorité et fixer lui-même les modalités de l'élection ne relevant pas de la compétence de l'Administration du travail (*Cass. soc., 20 mars 2019, n° 18-60.063*). Parallèlement, s'agissant de la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, le Drets devra être saisi. Il procédera à cette répartition. Le processus électoral est alors suspendu automatiquement et les mandats prorogés de plein droit, du fait de la saisine du Drets (*C. trav., art. L. 2314-13*).

### ◆ Signature unanime

La signature unanime des organisations syndicales représentatives est exigée pour :

- l'organisation des élections en dehors du temps de travail (*C. trav., art. L. 2314-27*) ;
- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (*C. trav., art. L. 2314-12*).

### REMARQUE

La règle de l'unanimité pour l'organisation d'élections en dehors du temps de travail ne s'applique pas au vote électronique. Par conséquent, est valable un protocole préélectoral organisant un vote à partir de tout ordinateur 24 heures sur 24 remplissant les conditions de double majorité (*Cass. soc., 5 avr. 2011, n° 10-19.951 P*).

Le désaccord d'un seul syndicat entraîne la nullité de l'accord sur ce point (*Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 93-60.446 P*) et l'annulation des élections est donc encourue (*Cass. soc., 29 mai 2001, n° 00-60.024 P*).

## 12 - ACCORDS « SATELLITES » AU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL

Il s'agit d'accords conclus en dehors du protocole préélectoral.

### ◆ Accords de droit commun

Sont conclus selon les règles de droit commun fixées aux articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail les accords :

- de reconnaissance d'une unité économique et sociale (*C. trav., art. L. 2313-8*) ;
- fixant une durée de mandat entre deux et quatre ans (*C. trav., art. L. 2314-34*) ;
- permettant la mise en place du vote électronique (*C. trav., art. L. 2314-26*). La nécessité d'un accord ne concerne pas le vote par correspondance avec dépouillement optique des bulletins de vote (*Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 13-60.165 P*).

#### REMARQUE

À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur peut décider de recourir au vote électronique de manière unilatérale (*C. trav., art. L. 2314-26*).

#### ◆ Accord avec les syndicats représentatifs, le CSE ou, à défaut, décision unilatérale

La fixation du nombre et du périmètre des établissements au sein d'une entreprise ou d'une unité économique et sociale résulte (*C. trav., art. L. 2313-2 et s. et art. L. 2313-8*) :

- d'un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique ;
- d'un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, en l'absence d'accord et en l'absence de délégué syndical ;
- d'une décision unilatérale de l'employeur à défaut d'accord avec les organisations syndicales ou avec le comité social et économique.

#### 13 - IMPACT D'UN USAGE OU D'UN ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR

Ni un usage d'entreprise, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peut modifier les dispositions légales régissant les élections des institutions représentatives du personnel.

Un syndicat ne peut revendiquer, lors du renouvellement du comité social et économique, l'application par l'employeur d'usages antérieurs plus favorables. L'absence d'accord préélectoral réglant les modalités de vote impose, en effet, le retour

aux dispositions légales (*Cass. soc., 20 juin 2000, n° 99-60.153 P*).

Un collège unique ne peut être mis en place par simple usage. Dès lors, une organisation syndicale ne peut invoquer l'absence de dénonciation dans les règles d'un tel usage (*Cass. soc., 28 avr. 2000, n° 99-60.001*).

#### 14 - PUBLICITÉ DU PROTOCOLE

La transmission du protocole à l'agent de contrôle de l'inspection du travail à sa demande n'est prévue que si le protocole d'accord préélectoral contient une modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux (*C. trav., art. L. 2314-12*).

Le protocole d'accord peut prévoir des mesures de publicité, telles que :

- l'envoi d'une copie à l'agent de contrôle de l'inspection du travail lorsqu'il n'est pas obligatoire ;
- la rédaction du protocole d'accord en autant d'originaux qu'il y a de parties signataires, un original signé par tous étant remis à chaque partie ;
- l'affichage d'une copie sur les panneaux syndicaux ou sur les panneaux réservés aux représentants du personnel. La Cour de cassation a toutefois confirmé qu'en l'absence d'une telle clause à l'accord préélectoral, il n'y a aucune obligation d'affichage de cet accord (*Cass. soc., 6 juill. 1983, n° 82-60.256 P*).

Si le protocole contient des clauses devant être signées selon les règles de droit commun, il semble logique que les règles de dépôt et de publicité propres à ces accords de droit commun s'appliquent.

#### ATTENTION

Il est recommandé d'afficher le protocole, car l'absence de publicité peut permettre l'annulation des élections lorsqu'elle entraîne un dépôt tardif des candidatures par manque de connaissance de la date limite (*Cass. soc., 5 janv. 2005, n° 03-60.467*).

#### 15 - DURÉE DE VALIDITÉ DU PROTOCOLE

##### ◆ Validité pour les élections pour lesquelles le protocole a été conclu

Un protocole d'accord préélectoral n'est en principe valable que pour les élections en vue desquelles il a été conclu (*Cass. soc., 10 mars 1976, n° 75-60.137 P* ; *Cass. soc., 21 mai 2003, n° 01-60.742 P*).

Néanmoins, en cas d'élections partielles, le protocole d'accord préélectoral précédemment négocié est applicable (*C. trav., art. L. 2314-10 ; Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 17-11.848*).

En outre, la clause du protocole d'accord préélectoral permettant de déroger à la limitation du nombre de mandats successifs des élus du CSE dans les entreprises employant entre 50 et 300 salariés s'applique, sauf stipulations contraires, pour une durée indéterminée (*C. trav., art. R. 2314-26*).

L'annulation des deux tours des élections a pour conséquence l'obligation de négocier un nouveau protocole préélectoral pour l'organisation des élections, peu important que l'ancien protocole ait été reconnu valide (*Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 11-14.767*).

Selon d'anciennes décisions, la validité du protocole d'accord préélectoral pouvait être prolongée par tacite reconduction (*Cass. soc., 7 févr. 1989, n° 88-60.131 P*). À notre sens, cette jurisprudence est désormais obsolète car elle vient en contradiction avec les règles de signature à la double majorité du protocole (*voir n° 11 de ce Point spécial*).

## ◆ Dénonciation du protocole

En pratique, le protocole d'accord préélectoral ne s'appliquant que pour un cycle électoral, il n'y a pas lieu de dénoncer le protocole précédent.

La seule hypothèse envisageable semble être la dénonciation du protocole lors d'élections partielles.

## PORTÉE DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL

### 16 - POSSIBILITÉ DE CONTESTER LE PROTOCOLE

Lorsque le protocole préélectoral répond aux conditions de validité (*voir n° 11 de ce Point spécial*), il ne peut être contesté devant le juge judiciaire qu'en ce qu'il méconnaîtrait l'ordre public, notamment les principes généraux du droit électoral (*Cass. soc., 6 oct. 2011, n° 11-60.035 P ; Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 14-60.123 ; Cass. soc., 4 mai 2017, n° 16-18.297*). Un syndicat peut donc réclamer l'annulation du protocole qui n'attribue aucun siège à l'un des collègues électoraux (*Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-60.229 P*).

### À NOTER

Il est possible de saisir le tribunal judiciaire avant les élections :

- d'une demande de suspension de celles-ci en cas de différend portant sur les conditions de négociation du protocole d'accord préélectoral (*Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 19-60.185*) ;

- d'une demande l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée (*Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-23.428 P*).

### 17 - PORTÉE DU PROTOCOLE À L'ÉGARD DES SIGNATAIRES

Les modalités d'organisation de l'élection fixées par le protocole préélectoral, dont la régularité n'est pas contestée, s'imposent à l'employeur comme aux organisations syndicales (*Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-28.838 P ; Cass. soc., 2 juill. 2014, 14-11.915*).

## Nullité du protocole d'accord préélectoral en cas de négociation déloyale

Il faut procéder à une distinction entre les causes de nullité du PAP. En effet, la nullité du PAP n'est pas seulement encourue du fait de son contenu illicite (dispositions contraires à l'ordre public et notamment aux principes généraux du droit électoral, *voir n° 9 et n° 16 de ce Point spécial*), elle est également encourue en raison de ses conditions de négociation.

En effet, le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de double majorité. Dans cette hypothèse, la Cour de cassation a jugé que la contestation est possible lorsqu'elle a été introduite judiciairement avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats (*Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780 P*). Ainsi, a été annulé un PAP à la suite d'un refus de l'employeur de communiquer aux syndicats les informations nécessaires à un contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges.

De même, l'employeur est tenu de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales (*Cass. soc., 6 janv. 2016, n° 15-10.975 P*).

### ◆ Syndicats

Pour la Cour de cassation, un syndicat signataire d'un protocole d'accord préélectoral ne peut en contester la validité après la proclamation des résultats, même en invoquant une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public (*Cass. soc.*, 24 nov. 2021, n° 20-20.962 P).

De même, un syndicat qui, sans émettre de réserves, a signé ce dernier ne peut se prévaloir d'une irrégularité alléguée en ce qui concerne les modalités de l'affichage à destination des salariés, dès lors que ces modalités sont celles qui ont été prévues par le protocole préélectoral (*Cass. soc.*, 15 mai 2013, n° 12-23.073).

Toutefois, il a été admis, dans un cas d'espèce, qu'une organisation syndicale signataire de l'accord puisse ultérieurement en contester une disposition dans la mesure où cette dernière était le résultat d'une erreur (*Cass. soc.*, 3 mai 1995, n° 94-60.335 : en l'espèce, erreur sur l'effectif de l'entreprise).

### ◆ Employeur

L'employeur ne peut modifier unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement des élections définies par le protocole d'accord préélectoral qu'il a signé.

Doivent être en conséquence annulées les élections dans le cadre desquelles un employeur a organisé un vote par correspondance non prévu par le protocole, ou a modifié le calendrier électoral arrêté par le protocole (*Cass. soc.*, 12 juill. 2006, n° 05-60.332 P ; *Cass. soc.*, 26 oct. 2011, n° 10-27.134 P).

### 18 - PORTÉE DU PROTOCOLE À L'ÉGARD DES SYNDICATS NON SIGNATAIRES

Un syndicat qui n'a pas signé le protocole d'accord préélectoral n'est pas lié par ses dispositions. Il ne saurait, inversement, s'en prévaloir (*Cass. soc.*, 23 avr. 1986, n° 85-60.542 P).

L'organisation syndicale ayant présenté des candidats sans émettre de réserves ne peut, après proclamation des résultats, en contester la validité, quand bien même elle invoquerait une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public (*Cass. soc.*, 24 nov. 2021, n° 20-20.962 P).

Le syndicat qui présente des candidats aux élections sans avoir contesté le protocole est réputé y avoir adhéré, même s'il ne l'a pas signé (*Cass. soc.*, 15 nov. 1995, n° 95-60.047 ; *Cass. soc.*, 24 nov. 2004, n° 03-60.438 ; *Cass. soc.*, 12 juill. 2006, n° 05-60.353 P).

En revanche, est recevable à contester la validité d'un protocole préélectoral le syndicat non signataire :

– qui présente des candidats dès lors qu'il a exprimé des réserves au plus tard lors du dépôt de sa liste de candidats. Dans ce cas, il n'est pas réputé avoir adhéré au protocole (*Cass. soc.*, 19 sept. 2007, n° 06-60.222 ; *Cass. soc.*, 28 sept. 2011, n° 10-60.245) ;

– n'ayant pas présenté de candidats mais ayant un intérêt à agir (*Cass. soc.*, 2 avr. 1996, n° 95-60.678). Un syndicat non signataire du protocole, invité ou non à participer à cette négociation, a intérêt à agir pour en contester le déroulement (*Cass. soc.*, 23 sept. 2009, n° 08-60.535 P).

Le contenu du protocole préélectoral qui répond aux conditions de double majorité ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment si celles-ci méconnaissent les principes généraux du droit électoral (*Cass. soc.*, 9 juin 2021, n° 19-24.387 ; voir n° 9 de ce Point spécial). ■

## Modèle de protocole d'accord préélectoral

*Ce modèle est indicatif et doit être adapté aux élections concernées*

Entre :

– la direction de la Société..., sise à...

– les organisations syndicales suivantes... **ou** l'organisation syndicale suivante... *(à répéter autant que de besoin)*  
représentée(s) par M. ... ou Mme... *(Nom, prénom)*.

En vue des élections de la délégation du personnel du comité social et économique, et en application des articles L. 2314-4 et suivants du Code du travail, il a été convenu ce qui suit :

### ➔ Article 1 – Nombre d'élus

L'effectif de l'entreprise, arrêté au... *(date)* est de... salariés, comprenant notamment les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures.

Compte tenu de l'effectif actuel, le nombre de sièges à pourvoir est de... pour les titulaires et de... pour les suppléants.

**ou**

Compte tenu de l'effectif actuel, en application des dispositions du Code du travail, le nombre de sièges à pourvoir serait de... pour les titulaires et de... pour les suppléants. Néanmoins, les parties conviennent que le nombre de sièges à pourvoir est de... pour les titulaires et de... pour les suppléants.

### ➔ Article 2 – Crédit d'heures

Le nombre d'heures de délégation sera de... heures pour les titulaires, et de... heures pour les suppléants.

*(Si le nombre de sièges a été modifié par rapport aux dispositions du Code du travail, il convient de vérifier que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions du Code du travail.)*

### ➔ Article 3 – Nombre et composition des collèges électoraux

Le personnel est réparti en deux collèges :

– 1<sup>er</sup> collège : personnel non-cadre ;

– 2<sup>e</sup> collège : personnel de maîtrise, d'encadrement, chefs de service, directeurs

**ou**

Le personnel est réparti en trois collèges :

– 1<sup>er</sup> collège : personnel non-cadre, administratifs, ouvriers ;

– 2<sup>e</sup> collège : personnel non-cadre, techniciens, agents de maîtrise ;

– 3<sup>e</sup> collège : cadres.

Les effectifs par collège sont les suivants :

– 1<sup>er</sup> collège : ... salariés ;

– 2<sup>e</sup> collège : ... salariés.

—> *Éventuellement*

– 3<sup>e</sup> collège : ... salariés.

La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral s'établit dans les conditions suivantes :

– 1<sup>er</sup> collège : ... % de femmes et... % d'hommes ;

– 2<sup>e</sup> collège : ... % de femmes et... % d'hommes.

## Éventuellement

– 3<sup>e</sup> collège : ... % de femmes et ... % d'hommes

### ➔ Article 4 – Répartition des sièges entre les différentes catégories

Les... sièges de titulaires et les... sièges de suppléants seront ainsi répartis :

– 1<sup>er</sup> collège : ... titulaires, ... suppléants ;

– 2<sup>e</sup> collège : ... titulaires, ... suppléants.

## —> Éventuellement

Au sein du second collège, un siège de membre titulaire est réservé aux chefs de service, ingénieurs, cadres et assimilés.

## —> Éventuellement

– 3<sup>e</sup> collège : ... titulaires, ... suppléants.

### ➔ Article 5 – Personnel électeur et éligible – Liste électorale

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles L. 2314-18 et suivants du Code du travail.

Les salariés mis à disposition, présents dans les locaux de l'entreprise et qui remplissent une condition de présence de douze mois continus, choisissent s'ils votent dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Les listes électorales, établies par la direction pour chaque collège, seront affichées au plus tard le...

Elles précisent les nom et prénom des électeurs, la date d'entrée dans l'entreprise et leur date de naissance.

Elles mentionnent également le nom des salariés remplissant les conditions d'éligibilité. Les éléments nécessaires à la vérification des conditions d'électorat ou d'éligibilité pourront être consultés au service du personnel.

### ➔ Article 6 – Listes des candidats

Le personnel est informé par voie d'affichage du déroulement des élections au plus tard le... (*date*).

Cet affichage constitue l'appel aux candidatures.

Au **premier tour**, sont invitées à présenter leur liste de candidats au plus tard le... à la direction contre récépissé les organisations syndicales :

– reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;

– qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement ;

– ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;

– affiliées à une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel.

Si un **second tour** est nécessaire, les listes déposées restent valables. Si ces listes font l'objet d'un changement ou si des listes de candidats libres sont présentées, elles doivent être portées à la connaissance de l'employeur au plus tard le... (*date*).

Les listes de candidats sont affichées par la direction dès qu'elle en a eu connaissance, et au plus tard le lendemain de la date limite de dépôt.

### ➔ Article 7 – Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les listes de candidats (titulaires et suppléants) devront respecter pour chaque collège électoral les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

### ➔ Article 8 – Propagande électorale

Les organisations syndicales assureront leur propagande électorale selon les modalités suivantes : (*distribution de tracts, affichage de communications, organisation de réunions, etc.*).

La propagande électorale débutera à compter du (*exemple : à la date de réception de la liste de candidats*) et cessera le (*exemple : la veille du jour du scrutin*).

En cas d'organisation d'un second tour de scrutin, ces dispositions s'appliqueront dans les mêmes conditions.

## ➔ Article 9 – Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

### **Date des élections**

La date du premier tour a été fixée le..., les bureaux de vote étant ouverts de... heures à ... heures.

Au cas où un second tour serait nécessaire, il aurait lieu le ... dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu que le premier tour. Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail normal.

### **Lieu des élections**

Les opérations électorales se dérouleront à...

### **Bureaux de vote**

Les bureaux de vote seront organisés à raison d'un bureau par collège électoral, et composés des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptant cette fonction.

Le plus âgé sera le Président, sauf s'il se présente comme candidat. Il s'assure de la régularité des opérations, du secret du vote et proclame les résultats.

### **Moyens matériels du vote**

L'organisation matérielle du vote revient à l'entreprise. Cette dernière fournira :

- les bulletins de vote, distincts pour chaque collège et, à l'intérieur de chaque collège, pour l'élection des titulaires et des suppléants. Les bulletins, bien qu'identiques, sont de couleurs différentes : ... pour les titulaires et... pour les suppléants (*précisez les couleurs*) ;
- les enveloppes qui sont d'un modèle uniforme mais de couleurs différentes correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir : ... pour les titulaires, ... pour les suppléants (*précisez les couleurs*) ;
- les urnes : une urne par scrutin est mise à disposition. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés ;
- les isolements permettant d'assurer le secret du vote.

### **Vote par correspondance**

Le vote par correspondance est autorisé.

Les intéressés devront faire savoir à l'employeur, ou à leur supérieur hiérarchique, leur intention de voter par correspondance, au plus tard le... (*date*).

Le salarié concerné recevra communication :

- des listes de candidats et des bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des listes du collège auquel il appartient, ainsi que des enveloppes destinées au vote ;
- d'une enveloppe timbrée, indiquant au dos le nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, destinée à recevoir les enveloppes de vote ;
- d'une note d'information sur les modalités de vote ;
- éventuellement, des professions de foi des organisations syndicales.

Le vote par correspondance devra être retourné au plus tard le ... (*date*).

Les enveloppes d'expédition doivent être adressées à... (*ex : une boîte postale spécialement ouverte à l'occasion des élections professionnelles*).

—> *Éventuellement*

Le cas échéant, si l'organisation d'un second tour est nécessaire, afin que ne soient pas mélangés les votes du premier et du second tour, une seconde boîte postale spécialement réservée au second tour sera ouverte.

Les enveloppes présentes (*éventuellement au sein de la boîte postale*) seront relevées :

le... à ... heures pour le premier tour ;

le... à ... heures pour le second tour.

Le recueil des enveloppes sera réalisé par un représentant de la direction et un membre des bureaux de vote. Les organisations syndicales ayant présenté des listes, ainsi que les listes de candidats libres, pourront désigner un électeur qui pourra assister au recueil des enveloppes.

Les enveloppes seront conservées fermées et seront remises aux bureaux de vote compétents.

#### **Vote électronique**

En application des dispositions de l'accord du... (*date*), l'élection a lieu par vote électronique. Il est mis en place (*en complément du vote à bulletin secret sous enveloppe ou en remplacement du vote à bulletin secret sous enveloppe*).

**ou**

A défaut d'accord, la Société a décidé de recourir au vote électronique. Il est mis en place (*en complément du vote à bulletin secret sous enveloppe ou en remplacement du vote à bulletin secret sous enveloppe*).

Une annexe au protocole comporte la description détaillée du fonctionnement du système de vote électronique retenu et du déroulement des opérations électorales.

Le système de vote électronique a fait l'objet d'une expertise indépendante par le cabinet... qui a établi un rapport d'expertise le... (*date*).

#### **Règles de vote**

Les électeurs ont la possibilité de rayer un ou plusieurs noms de la liste, mais ne peuvent en ajouter.

Le panachage est interdit.

Seront réputés nuls : deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ; un bulletin titulaire dans une enveloppe suppléant, ou le contraire ; des enveloppes vides ou non réglementaires, ou portant un signe distinctif ; des bulletins déchirés, signés ou portant des inscriptions ou signes distinctifs.

#### **Contrôle du vote**

Les candidats peuvent contrôler par eux-mêmes ou par l'intermédiaire de leurs délégués de liste le bon déroulement des opérations de vote.

L'employeur ou son représentant peut également assister aux opérations électorales à condition d'observer une stricte neutralité et de n'attenter d'aucune sorte à la liberté du vote.

#### **➔ [Éventuellement] Article 10 – Télétransmission des procès-verbaux**

Les procès-verbaux des élections sont établis, validés et signés par les membres du bureau de vote à partir du télé-service mis en ligne par le ministère du Travail.

#### **➔ Article 11 – Durée et publicité du protocole d'accord préélectoral**

Le présent protocole est conclu pour les élections de la délégation du personnel du comité social et économique du... (*date*). Il est convenu qu'une copie du présent protocole préélectoral sera transmise à l'inspection du travail.

Un exemplaire sera affiché sur... (*panneaux syndicaux ou panneaux réservés aux représentants du personnel*).

Fait à..., le...

Signature de l'employeur

Signature des organisations syndicales

# Les élections des représentants du personnel

## A – B

ACTIVITÉ PARTIELLE	11
AFFICHAGE	24, 62, 95, 97, 150, 151
ÂGE	44, 52, 64
ANCIENNETÉ	
– électorat	54 et s.
– éligibilité	69 et s.
ANNULATION DES ÉLECTIONS	152 et s.
APPRENTI	14, 51, 52
ATTRIBUTION DES SIÈGES	
– étude d'ensemble	143 et s.
– liste incomplète	144
– liste multiple	127
– liste unique	127
– plus forte moyenne	143
– quotient électoral	142
AUDIENCE SYNDICALE	p. 12, 83, 154
BULLETIN DE VOTE	103, 136 et s., 153
BUREAU DE VOTE	121, 136

## C

CADRES	32, 33
CANDIDATURE	
– double	85, 148
– étude générale	76 et s., p. 43
– nombre	80
– répartition hommes/femmes	82
– unique	81
CAPACITÉ ÉLECTORALE	53, 68
CARENCE	
– de candidats	27 et s., p. 21, 129
– procès-verbal	21, 22, 27 et s., p. 21, 133
CASSATION (pouvoi en)	171 et s.
CHAMP D'APPLICATION	
– professionnel	1 et s.
– territorial	3 et s.
COLLÈGE ÉLECTORAL	
– collège cadre	32, 33
– collège unique	32
– étude d'ensemble	30 et s.
– nombre	31 et s.
– répartition des sièges	37 et s.
– répartition du personnel	30 et s.
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	
CENTRAL	124
CONFIDENTIALITÉ DU SCRUTIN	102 et s., 119
CONTESTATION DES ÉLECTIONS	152 et s.
CONTRAT AIDÉ	14, 51
CONTRÔLE DU VOTE	120 et s.

## D

DATE DU VOTE	90, 91, 92, 117
DÉLAIS	
– de contestation	164
– de jugement	168
DÉLÉGUÉ	
– de liste	120 et s.
– syndical	25
DÉLIT D'ENTRAVE	29, 100, p. 81
DEMANDE D'ÉLECTIONS	22
DÉPOUILLEMENT	126, 135 et s.
DÉROULEMENT DU VOTE	123 et s.
DÉSIGNATION DES ÉLUS	145 et s.
DÉTACHEMENT	50
DREETS	34, 39, 43, 157
DROITS CIVIQUES	53, 68

## E – F

EFFECTIF	6 et s.
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	
ENTRE SYNDICATS	101
ÉLECTEUR	44 et s., 65 et s.
ÉLECTIONS	
– complémentaires	8, 20
– partielles	20, 21, 82, 129
ÉLIGIBILITÉ	64 et s.
ÉMARGEMENT	102, 117, 119, 136
ENTREPRISES	
– assujetties à l'obligation d'organiser des élections	1 et s.
– étrangères	4
– françaises ayant des salariés à l'étranger	5, 50
– situées en France	3
ENVELOPPES	104, 136, 140
ÉTABLISSEMENT DISTINCT	p. 13, 33, 44, 90, 101, 124, 157
EXPERTISE INDÉPENDANTE	115, 119
FORFAIT JOURS	11, 65

## G – J

GROUPEMENT D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE	2, 49
HEURES DE DÉLÉGATION	16
HEURES DU VOTE	92
INFORMATION	
– des syndicats	25, 26
– du personnel	24, 94
INITIATIVE DES ÉLECTIONS	
– employeur	21
– salarié	22
– syndicat	22

INSPECTION DU TRAVAIL	27, 33, 58, 74, 133, 149, 156
INVITATION DES SYNDICATS	25
IRRÉGULARITÉS	128, 152 et s., 161, 167
ISOLOIR	102, 105
JOUR DU VOTE	91
JURIDICTION COMPÉTENTE	155 et s., 163 et s.

## L – N

LICENCIEMENT (protection contre le)	22, 66, 87
LIEN DE PARENTÉ (avec l'employeur)	75
LIEU DE VOTE	93
LISTE	
– commune	83
– de candidats	76 et s., 153
– d'émargement	117
– des membres du CSE	151
– électorale	59 et s., 117
– incomplète	81, 144
– répartition hommes/femmes	82
MANDATAIRES SOCIAUX	15
MATÉRIEL DE VOTE	102 et s.
MIS À DISPOSITION (salariés)	12, 24, 49, 72
NEUTRALITÉ DE L'EMPLOYEUR	99, 120
NOMBRE DE REPRÉSENTANTS À ÉLIRE	16 et s., p. 14

## P – Q

PREMIER TOUR	77, 79, 123, 125 et s.
PRÉPARATION DES ÉLECTIONS	19 et s.
PROCÈS-VERBAL	
– de carence	21, 22, 27 et s., p. 21, 133
– des résultats	149, 153, 155, 169
PROCLAMATION DES RÉSULTATS	149 et s.
PROPAGANDE ÉLECTORALE	95 et s.
PROTOCOLE D'ACCORD	
PRÉÉLECTORAL	16, 34, 38, 88, 90, 114
QUORUM	125, 129
QUOTIENT ÉLECTORAL	142

## R

RATURE DES NOMS	139, 146
-----------------	----------

**RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR  
LA PROTECTION DES DONNÉES 115, 117  
RÉPARTITION**

- des sièges dans les collèges 37 et s.
- du personnel dans les collèges  
30 et s.

**REPRÉSENTANT DE LA SECTION  
SYNDICALE (RSS) 25**  
**REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR 48**  
**REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE**  
 p. 12, 83, 103, 113, 154  
**RÉSULTATS DES ÉLECTIONS**  
 118, 134 et s., 169

**S**

**SALARIE**

- à employeurs multiples 51
- à l'étranger 5, 50
- à temps partiel 13, 45, 71
- détaché 50
- itinérant 51
- mis à disposition 12, 24, 49, 72
- temporaire 12, 51, 73

**SCRUTATEUR 136**  
**SCRUTIN 123 et s.**  
**SECOND TOUR 78, 79, 123, 129 et s.**  
**SIÈGES**

- attribution 127, 141 et s.
- répartition dans les collèges  
37 et s.
- réservés 86, 147

**SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**  
 11, 12, 46, 56, 70

**T – V**

**TEMPS PARTIEL 13, 45, 71**  
**TRACT SYNDICAL 95 et s., 100**  
**TRANSFERT D'ENTREPRISE 51**  
**TRAVAILLEUR**

- à domicile 51
- handicapé 51

**TRIBUNAL JUDICIAIRE**  
 155 et s., 163 et s.  
**UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE**  
 p. 13, 19, 152, 163  
**URNE 106, 119, 135, 153**  
**VOTE**

- électronique 64, 114 et s.
- étude d'ensemble 89 et s.
- organisation matérielle 102 et s.
- par anticipation 102
- par correspondance 107 et s.
- par procuration 102

**POINT SPÉCIAL :**

**LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL**

**A – D**

**ABSENCE D'ACCORD 2**  
**ANNULATION 2, 11, 16 et s., p. 99**  
**CLAUSES**

- facultatives 8
- illicites 9, p. 99

**CONCLUSION 10 et s.**  
**CONTENU 7 et s.**  
**CONTESTATIONS 16 et s.**  
**DOUBLE MAJORITÉ 11**  
**DREETS 2, 5, 7, 11**  
**DURÉE**

- de validité 15
- du mandat 12

**E – P**

**EFFETS**

- sur les non signataires 18

- sur les signataires 17

**ENGAGEMENT UNILATÉRAL 13**  
**ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS**  
 5, 6, 12  
**FORMALISME 10**  
**MODÈLE p. 101 et s.**  
**NÉGOCIATIONS 1 et s., p. 99**  
**OBJET 1**  
**PÉRIMÈTRE 5, 6**  
**PUBLICITÉ 14**

**S – V**

**SIGNATAIRES 3, 4**  
**UNITÉ ÉCONOMIQUE  
ET SOCIALE 5, 12**  
**USAGE 13**  
**VALIDITÉ 11, 15**  
**VOTE ÉLECTRONIQUE**  
 7, 11, 12



