

# Élections professionnelles - Candidats

Les règles pour être candidat dans le cadre de l'élection du comité social et économique (CSE) sont, sauf disposition contraire, les mêmes que celles applicables jusqu'alors au CE, aux DP ou à la DUP (ord. 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO du 23). De la même façon, la jurisprudence liée aux anciennes institutions représentatives du personnel devrait en toute vraisemblance continuer de s'appliquer au CSE.

Les conditions d'éligibilité doivent être remplies à la date du premier tour des élections. Le premier tour de scrutin est réservé aux seules listes syndicales présentées par des syndicats « intéressés » tandis qu'au second tour, les candidatures sont libres (c. trav. art. L. 2314-29).

## Conditions d'éligibilité à remplir

**Appréciation au premier tour de scrutin** - Les conditions d'éligibilité doivent être remplies à la date du premier tour du scrutin (cass. soc. 6 juillet 1983, n° 82-60613, BC V n° 188 ; cass. soc. 1er décembre 2010, n° 10-60163, BC V n° 278) (voir ci-après).

Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas retenir, pour l'appréciation des conditions d'éligibilité, une date antérieure au premier tour du scrutin (cass. soc. 1er décembre 2010, n° 10-60163, BC V n° 278). Il en est de même dans les entreprises de travail temporaire, notamment à propos de la condition d'ancienneté (cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-25420, BC V n° 238).

**Être électeur et être inscrit sur les listes électorales** - Pour être éligible, le candidat doit remplir les conditions nécessaires pour être électeur et être inscrit sur les listes.

**Avoir un contrat de travail** - Pour être candidat aux élections professionnelles, il faut être salarié de l'entreprise ou de l'établissement. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (ex. : congé maternité, maladie, formation, sabbatique, en disponibilité) sont également éligibles (cass. soc. 26 septembre 2002, n° 01-60022, BC V n° 286). Il en est de même pour les salariés :

-démissionnaires ou licenciés pendant la période de préavis, effectué ou non (cass. soc. 13 juin 1989, n° 88-60677, BC V n° 436) ;

-des salariés en télétravail\* ;

**Ancienneté** - Le salarié doit avoir travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins (c. trav. art. L. 2314-19). L'ancienneté est déterminée comme pour l'électorat.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les syndicats représentatifs dans l'entreprise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être éligible à l'élection d'un CSE, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions (c. trav. art. L. 2314-25).

En cas de contestation, sa décision peut, dans un délai de 15 jours suivant sa notification, faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance (c. trav. art. L. 2314-25 et R. 2314-4).

**Âge et capacité électorale** - Le candidat doit être âgé de 18 ans accomplis à la date du premier tour de scrutin et jouir de ses droits civiques (c. trav. art. L. 2314-19).

**Absence de lien familial avec l'employeur** - Le conjoint, partenaire d'un Pacs, concubin, les ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ne sont pas éligibles (c. trav. art. L. 2314-19).

Tout lien de parenté entre un candidat et l'employeur ne fait pas obstacle à l'éligibilité. La liste légale qui a pour objet de garantir l'indépendance des élus vis-à-vis de l'employeur est strictement limitative : être la nièce de l'épouse de l'employeur ou la cousine de la fille de ce dernier ne rend donc pas inéligible de fait à la fonction de représentant du personnel (cass. soc. 10 mars 2016, n° 15-15184 D).

### Cas particuliers

**Salariés mis à disposition** - Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles à l'élection du CSE dans l'entreprise utilisatrice (c. trav. art. L. 2314-23).

**Intérimaires** - Les salariés temporaires sont éligibles dans l'entreprise de travail temporaire (ETT) s'ils ont 6 mois d'ancienneté au cours des 18 mois (ou 6 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) précédant l'élection et qu'ils sont en cours de mission dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'ETT au moment de la constitution des listes (c. trav. art. L. 2314-20 et L. 2314-22).

Les salariés temporaires ayant fait reconnaître à l'ETT qu'ils ne souhaitent plus bénéficier d'un contrat de mission ainsi que ceux à qui l'ETT a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats de mission ne sont plus éligibles (c. trav. art. L. 2314-22).

**Salariés portés** - Les salariés portés d'une entreprise de portage salarial\* sont éligibles dans cette entreprise dès lors qu'ils justifient de 6 mois d'ancienneté et qu'ils sont en cours de prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise de portage lors de la confection des listes. La condition d'ancienneté est à apprécier au cours des 18 mois (6 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) précédant l'élection (c. trav. art. L. 2314-21 et L. 2314-24).

**Pluralité de temps partiels** - Les salariés à temps partiel occupant un emploi simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une d'entre elles. Ils choisissent celle où ils font acte de candidature (c. trav. art. L. 2314-19).

**Salariés « assimilés à l'employeur »** - Ne sont pas éligibles les salariés :

-qui détiennent sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à l'employeur (cass. soc. 6 février 2002, n° 00-60488, BC V n° 58 ; cass. soc. 12 juillet 2006, n° 05-60300, BC V n° 260) ;

-qui représentent effectivement l'employeur devant le CSE [ou, auparavant, les institutions représentatives du personnel : à propos d'un salarié président le CE (cass. soc. 25 janvier 2006, n° 05-60158, BC V n° 39), d'un salarié président le CHSCT (cass. soc. 25 janvier 2006, n° 04-60515, BC V n° 38) ou d'un salarié président les réunions des DP de l'établissement (cass. soc. 12 juillet 2006, n° 05-60300, BC V n° 260)].

Les salariés « assimilés à l'employeur » ne peuvent pas être écartés sur la seule considération des fiches de poste relatives à leurs fonctions (cass. soc. 20 mars 2013, n° 12-11702, BC V n° 79).

## Choix des candidats

**Premier tour** - Le premier tour du scrutin est réservé aux seules listes des syndicats intéressés à négocier le protocole d'accord préélectoral (c. trav. art. L. 2314-29). Toute personne morale qui n'a pas la qualité de syndicat (ex. : une association) ne peut pas présenter de candidats au premier tour. Il s'agit d'une cause d'annulation des élections, peu importe l'influence ou non sur les résultats du scrutin (cass. soc. 27 janvier 2010, n° 09-60103, BC V n° 21).

Un syndicat ne peut pas présenter des candidats au premier tour dans un établissement situé en dehors de l'espace géographique défini par ses statuts (cass. soc. 22 septembre 2010, n° 09-60480, BC V n° 185).

Les syndicats peuvent présenter au premier tour des candidats non syndiqués (cass. soc. 28 mars 2012, n° 11-61180, BC V n° 112).

**Second tour** - Lorsque, à l'issue du premier tour, le quorum n'a pas été atteint, s'il reste des sièges à pourvoir ou si aucune organisation syndicale n'a présenté de liste, un second tour est organisé (c. trav. art. L. 2314-29 ; cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-21339, BC V n° 139).

Les candidatures sont libres. Sont donc admises toutes les listes de candidats présentées par (cass. soc. 18 janvier 2017, n° 15-28884 D) :

- les syndicats qui remplissent ou non les conditions requises pour se présenter au 1<sup>er</sup> tour ;
- les organisations non syndicales [ex. : les associations (cass. soc. 23 juin 1983, n° 83-61030, BC V n° 361)] ;
- les salariés à titre individuel ou en groupe.

Sauf décision contraire d'un syndicat, les candidatures présentées au premier tour des élections sont maintenues pour le second tour (cass. soc. 25 avril 1984, n° 83-63188, BC V n° 145 ; cass. soc. 23 janvier 2002, n° 00-60387 D). Les dispositions d'un protocole préélectoral ne peuvent pas écarter cette règle (cass. soc. 18 juillet 2000, n° 99-60356, BC V n° 298 ; cass. soc. 15 mars 2006, n° 05-60286 D).

Une liste irrégulièrement déposée au premier tour (ex. : liste déposée après la date limite indiquée dans le protocole d'accord préélectoral) ne bénéficie pas de la règle de maintien automatique pour le second tour des élections (cass. soc. 31 mai 2016, n° 15-60157 FSPB). En d'autres termes, le syndicat doit déposer de nouveau sa liste de candidats dans le délai fixé par le protocole d'accord préélectoral pour le second tour.

**Accord du candidat** - Sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité, les candidats sont, en principe, choisis en toute liberté par les syndicats et les salariés (ou groupes de salariés) à l'intérieur de chaque collège électoral.

Un candidat figurant sur une liste est censé avoir donné son accord (cass. soc. 13 octobre 2010, n° 09-60233, BC V n° 224). Sans celui-ci, la présentation d'un candidat est, en effet, de nature à porter atteinte à la validité du scrutin (cass. soc. 20 octobre 1993, n° 92-60304, BC V n° 241).

Le candidat peut renoncer à sa candidature à tout moment (cass. soc. 30 mai 1996, n° 95-60599 D).

Si un syndicat ne peut présenter aux élections professionnelles un candidat sans son accord, il ne lui incombe pas de s'assurer de la persistance de cet accord entre les deux tours. Il doit, en revanche, être informé du retrait d'un candidat de la liste présumée reconduite pour le second tour (cass. soc.

13 octobre 2010, n° 09-60233, BC V n° 224). L'absence d'information a pour conséquence de fausser la loyauté du scrutin, ce qui entraîne l'annulation des élections concernées.

**Double candidature** - Le même candidat peut être présenté sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants. Mais, dans ce cas, le cumul de ces deux mandats est interdit : la double candidature sous-entend la volonté d'être d'abord élu titulaire et seulement, à titre subsidiaire, suppléant (cass. soc. 17 décembre 1986, n° 86-60278, BC V n° 608 ; cass. soc. 19 mai 1988, n° 87-60207 D).

La règle de double candidature peut également être « répartie » sur les deux tours de scrutin (cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-18912, BC V n° 138). Un salarié élu comme suppléant au premier tour peut donc se présenter au second tour et être élu comme titulaire. Dans ce cas, il devra renoncer à son mandat de suppléant.

Un candidat élu comme DP suppléant ne pouvait pas se désister au profit de celui qui n'avait pas été élu (cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-18647, BC V n° 175). Peu importe que ce désistement soit intervenu avant ou après la proclamation des résultats. La règle devrait rester identique dans le cadre de l'élection du CSE.

Rappelons que les mandats de DP et de membres du CE pouvaient se cumuler : un salarié pouvait donc être candidat aux deux élections, sous réserve des règles gouvernant l'éligibilité des salariés mis à disposition dans l'entreprise utilisatrice.

**Sièges réservés** - Le choix des candidats peut être, dans certains cas, limité afin de tenir compte de l'obligation de réserver des sièges à certaines catégories [voir Élections professionnelles (collèges électoraux)\* et Élections professionnelles (résultat du scrutin)\*].

## Liste des candidats

**Scrutin de liste** - Les candidatures sont présentées sous forme de liste (c. trav. art. L. 2314-29).

**Listes distinctes par collège** - Les listes sont établies distinctement pour chaque catégorie de personnel (c. trav. art. L. 2311). Par catégorie de personnel, il faut entendre l'ensemble des salariés d'un même collège électoral.

En conséquence, un salarié ne peut pas se porter candidat dans deux collèges distincts. Il n'est, en effet, éligible que dans le collège électoral auquel il appartient (cass. soc. 7 février 1989, n° 88-60131, BC V n° 96). Cela signifie qu'un employé ne peut pas être inscrit sur les listes des candidats du collège « Cadres ».

**Listes séparées pour les titulaires et les suppléants** - Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts (c. trav. art. L. 2314-26). En conséquence, il faut établir des listes séparées concernant les titulaires et les suppléants et ce, pour chaque collège électoral.

Il est possible de présenter le même candidat sur la liste des titulaires et sur celle des suppléants.

**Nombre de candidats par liste** - Une liste peut ne comporter qu'un seul nom (cass. soc. 10 janvier 1989, n° 87-60309, BC V n° 6 ; cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-60917 D).

En revanche, une liste ne peut pas comprendre plus de candidats que de sièges à pourvoir (cass. soc. 27 octobre 1999, n° 98-60419, BC V n° 423). En cas de méconnaissance de cette règle d'ordre public,

les élections sont annulées et ce, même si l'erreur n'a pas été de nature à fausser les résultats du scrutin (cass. soc. 20 juin 2000, n° 99-60153, BC V n° 239 ; cass. soc. 5 mai 2004, n° 03-60141 D).

**Listes incomplètes** - Les listes de candidatures peuvent comprendre moins de noms que de sièges à pourvoir (cass. soc. 21 mai 1986, n° 85-60530, BC V n° 222).

Un accord collectif ne peut, en aucun cas, interdire la présentation de listes incomplètes (cass. soc. 2 octobre 1982, n° 82-60199, BC V n° 590).

**Listes communes : répartition des suffrages entre syndicats** - Si des syndicats ont établi une liste commune, il leur faut indiquer, lors du dépôt de leur liste, sur quelle base seront ensuite répartis entre eux les suffrages recueillis par la liste en question, sachant que cette répartition est librement déterminée par les organisations syndicales (cass. soc. 5 novembre 2014, n° 14-11634, BC V n° 259). À défaut de cette indication, la répartition se fait à parts égales entre les organisations concernées (c. trav. art. L. 2122-3). Sur les modalités de cette indication (voir ci-après).

Si les syndicats ont opté pour une répartition non égalitaire, ils doivent le faire savoir à l'employeur, aux autres syndicats et aux électeurs de l'entreprise (ou de l'établissement concerné) avant le déroulement des élections, sinon la répartition s'effectuera à parts égales (cass. soc. 13 janvier 2010, n° 09-60208, BC V n° 6 ; cass. soc. 24 octobre 2012, n° 11-61166, BC V n° 275).

Les syndicats peuvent décider de faire bénéficier l'une des organisations syndicales de l'intégralité des suffrages exprimés (cass. soc. 5 novembre 2014, n° 14-11634, BC V n° 259).

La liste commune formée entre un syndicat catégoriel et un syndicat intercatégoriel est valable dès lors que cette liste ne comprend de candidats que dans les collèges dans lesquels les statuts des deux organisations syndicales leur donnent vocation à en présenter (cass. soc. 5 novembre 2014, n° 14-11634, BC V n° 259).

Une liste présentée par des syndicats affiliés à la même confédération ne constitue pas une liste commune (cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-21356, BC V n° 145).

Les modalités de répartition retenues doivent être fixées de manière concrète et définitive avant le scrutin, sans possibilité de les faire varier a posteriori en fonction des résultats obtenus par la liste (cass. soc. 10 mars 2016, n° 15-16807 D). La clause de répartition d'un accord prévoyant une clé de répartition aléatoire, applicable si un des syndicats n'obtenait pas suffisamment de voix pour être reconnu représentatif, ne sera donc pas valable.

**Listes communes : information sur la base de répartition** - L'indication de la base de répartition peut résulter de la mention sur la liste de candidatures présentée aux électeurs, pour chacun des candidats de la liste commune, de leur appartenance à l'un ou l'autre des syndicats de la liste (cass. soc. 13 octobre 2010, n° 09-60456, BC V n° 227).

Les modalités de cette information peuvent aussi être abordées, à notre avis, par les syndicats à l'occasion de la négociation du protocole d'accord préélectoral et, en conséquence, résulter de l'une de ses clauses [voir Élections professionnelles (protocole d'accord préélectoral)\*].

**Une liste par confédération** - Les syndicats d'une entreprise affiliés à la même confédération nationale, représentative ou non, ne peuvent présenter au premier tour qu'une seule liste de candidats au nom de cette confédération au sein d'un même collège (cass. soc. 16 octobre 2001, n° 00-60203, BC V n° 322 ; cass. soc. 22 septembre 2010, n° 10-60135, BC V n° 184).

**Proportion de femmes et d'hommes pour chaque liste** - Pour chaque collège électoral, les listes de candidats à l'élection du CSE (c. trav. art. L. 2314-30), titulaires et suppléants, comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

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 l'arrondi arithmétique suivant :

-arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

-arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

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

Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste (c. trav. art. L. 2314-30).

Les dispositions relatives à la représentation équilibrée femmes/hommes pour les entreprises mettant en place un CSE ne conduisent plus à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe (c. trav. art. L. 2314-30). Il n'en était pas de même pour les entreprises élisant un CE suivant les dispositions alors applicables mais celles-ci ont été jugées conformes à la constitution (c. trav. art. L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1, pour les DP, le CE et la DUP ; cass. soc. 18 octobre 2017, n° 17-40053 FSPB ; c. constit. décision n° 2017-686 QPC du 19 janvier 2018).

Le juge judiciaire est compétent pour trancher les contestations relatives au respect de cette règle de proportion femmes/hommes (c. trav. art. L. 2314-32). Le cas échéant, seule l'élection de certains candidats peut être annulée mais pas l'élection dans son ensemble (c. trav. art. L. 2314-10).

## **Dépôt et publicité des listes de candidats**

**Modalités fixées dans le protocole d'accord préélectoral** - Les modalités de dépôt des candidatures sont généralement fixées par le protocole d'accord préélectoral. Sauf dispositions particulières de ce dernier, les candidatures faites oralement sont valables (cass. soc. 30 mai 1996, n° 95-60799 D).

Pour des questions de preuve, il est toutefois conseillé d'envoyer les listes à l'employeur par LRAR ou de les lui remettre directement contre un récépissé.

**En cas de liste commune** - Si des syndicats ont établi une liste commune, ils doivent indiquer, lors du dépôt de leur liste, sur quelle base les suffrages recueillis par la liste en question seront ensuite répartis entre eux (voir ci-avant).

**Indication de l'affiliation syndicale** - Les syndicats sont tenus, lors du dépôt de leur liste, d'indiquer leur affiliation à une organisation syndicale. À défaut d'indication, cette organisation syndicale ne peut pas se prévaloir des suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience électorale au niveau de la branche ainsi qu'aux niveaux national et interprofessionnel (c. trav. art. L. 2122-3-1).

**Refus d'une candidature nécessitant de saisir le juge** - L'employeur ne peut ni refuser une candidature sans décision préalable du tribunal d'instance (cass. soc. 13 juillet 1993, n° 92-60117, BC V n° 206 ; cass. soc. 13 octobre 2004, n° 03-60236 D), ni rayer le nom d'un salarié sur une liste (cass. soc. 10 décembre 1986, n° 86-60297, BC V n° 586 ; cass. soc. 2 octobre 2003, n° 02-60660 D).

En cas d'irrégularité, il peut saisir le juge d'instance, avant ou après les élections (c. trav. art. L. 2314-25, L. 2324-23, R. 2314-27 et R. 2324-23).

**Mandat habilitant à déposer les listes au nom du syndicat** - La personne ou le groupe de personnes qui présente les listes au nom d'un syndicat doit disposer d'un mandat spécifique du syndicat (cass. soc. 1er juin 1976, n° 75-60198, BC V n° 340), même si cette personne est le délégué syndical (DS) (cass. soc. 15 juin 2011, n° 10-25282, BC V n° 157 ; cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-25544, BC V n° 237).

Un DS ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin. Toutefois, ce mandat peut être verbal (cass. soc. 10 décembre 2014, n° 14-6044, BC V n° 287).

**Vérification du mandat par l'employeur** - L'employeur a tout intérêt à vérifier la réalité du mandat du DS avant les élections car il ne pourra pas remettre en cause la validité de l'élection après le vote en se fondant sur l'absence d'un tel mandat (cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-25544, BC V n° 237).

Lorsque le syndicat, au nom duquel un salarié s'est porté candidat, déclare à l'employeur qu'il n'avait pas donné mandat à ce salarié pour agir en son nom et qu'il ne dépose aucune candidature aux élections, l'employeur est fondé à ne retenir aucune candidature pour ce syndicat sans saisine préalable du tribunal d'instance (cass. soc. 30 octobre 2013, n° 12-29952, BC V n° 258).

**Date de dépôt** - La liste de candidats ne peut, sauf exception, être valablement déposée avant la conclusion du protocole d'accord préélectoral ou, en cas d'échec des négociations, avant la décision du DIRECCTE fixant la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories de salariés ou la décision unilatérale de l'employeur (cass. soc. 17 décembre 1987, n° 86-60450, BC V n° 760 ; cass. soc. 27 octobre 2004, n° 02-60631 D). En cas de dépôt prématuré, l'employeur est fondé à ne pas tenir compte de la liste.

Par exception, les listes de candidats peuvent être déposées avant la conclusion d'un accord :

-en cas de carence de l'employeur pour engager le processus électoral, notamment suite à une demande d'organisation des élections (cass. soc. 3 décembre 1987, n° 86-60476, BC V n° 704) ;

-en l'absence de contestation sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories (cass. soc. 1er février 1983, n° 82-10341, BC V n° 64).

**Date limite de dépôt** - En l'absence de disposition légale, le délai limite de dépôt des listes est, en principe, fixé par le protocole d'accord préélectoral.

Le délai négocié doit être compatible avec l'organisation matérielle du scrutin et les nécessités de la préparation du vote (cass. soc. 13 janvier 1983, n° 82-60333, BC V n° 17). Un délai d'une semaine est, à notre avis, un minimum, surtout si un vote par correspondance est organisé.

**Date limite dépassée** - L'employeur est en droit de refuser la candidature d'un salarié présentée après la date limite de dépôt fixée par le protocole d'accord préélectoral (cass. soc. 29 mars 1994, n° 93-60360 D ; cass. soc. 23 mai 2007, n° 06-60197 D). De même, le report du premier tour des

élections par le tribunal d'instance ne rend pas caduque la date limite de dépôt des candidatures fixée par l'accord pour le scrutin initial (cass. soc. 16 mai 1990, n° 89-60002, BC V n° 229).

Ce principe est appliqué strictement : l'employeur peut refuser des listes déposées quelques heures seulement après la date limite prévue par le protocole d'accord préélectoral (cass. soc. 9 novembre 2011, n° 10-28838, BC V n° 256).

En cas d'échec des négociations, l'employeur peut fixer un délai de dépôt en retenant le délai prévu lors des élections précédentes [ex. : 15 jours (cass. soc. 20 janvier 1993, n° 91-60265 D)]. Il ne peut refuser une candidature présentée après la date qu'il a lui-même fixée qu'en justifiant sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote et du bon déroulement des opérations électorales (cass. soc. 4 mars 2009, n° 08-60476, BC V n° 59 ; cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-26399, BC V n° 240).

**Publicité** - En l'absence d'obligation légale, le protocole d'accord préélectoral arrête généralement la forme de publicité à retenir pour la liste des candidats. Celles-ci sont, en principe, affichées dans l'entreprise par l'employeur.

### **Carence de candidatures**

Un procès-verbal de carence doit être établi à l'issue des élections, c'est-à-dire après le second tour.

### **Protection des candidats**

**Candidats visés** - La protection concerne tout candidat, titulaire ou suppléant à l'élection d'un CSE (c. trav. art. L. 2411-7).

La procédure protectrice est applicable aux candidats au premier comme au second tour de scrutin (cass. soc. 18 novembre 1992, n° 88-44905, BC V n° 556 ; cass. soc. 18 décembre 2000, n° 98-42320, BC V n° 428).

Même prématurée, la candidature aux élections déclenche le statut protecteur. Un employeur ne peut pas licencier un salarié candidat aux élections professionnelles sans solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, au prétexte que le salarié avait exprimé le souhait de se présenter au second tour des élections alors que le premier tour n'avait pas encore été organisé (cass. soc. 11 octobre 2017, n° 16-10139 FSPB).

Lorsqu'un syndicat dépose une nouvelle liste de candidats à la suite d'un report de scrutin, les salariés candidats qui figuraient uniquement sur la première liste conservent le bénéfice de leur statut protecteur (cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-14339, BC V n° 235).

**Durée de la protection** - La protection joue pendant 6 mois et court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures postérieurement à la signature du protocole d'accord préélectoral (c. trav. art. L. 2411-7 ; circ. min. du 25 octobre 1983, § 5.1.1.3 ; cass. soc. 4 mars 1998, n° 95-42040, BC V n° 119).

Il en est de même pour le salarié qui prouve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant qu'il ait été convoqué à un entretien préalable au licenciement : il bénéficie de cette protection (c. trav. art. L. 2411-7).

Dans les deux cas, la connaissance de la candidature (ou de l'imminence de la candidature) est appréciée au moment de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable (cass. soc. 28 janvier 2009, n° 08-41633, BC V n° 25).



Lorsque la lettre de convocation à l'entretien préalable est remise au salarié par huissier, la protection s'applique si le dépôt de la liste de candidatures est intervenu avant la remise à l'huissier de la lettre de convocation (c'est-à-dire avant l'engagement de la procédure de licenciement) (cass. soc. 22 mars 2017, n° 15-23103 D).

Dans le cas où le salarié protégé refuse une rétrogradation parce qu'elle modifie son contrat de travail et que, à la place, l'employeur envisage une sanction dite « de substitution » (ex. : licenciement), l'autorisation administrative est requise si ce salarié a acquis le statut protecteur à la date où l'employeur a envoyé la convocation à l'entretien préalable au licenciement (ex. : le salarié s'est porté candidat aux élections professionnelles « entre les deux procédures disciplinaires »). Peu importe que l'employeur ait ignoré ce statut lors de l'envoi de la convocation au titre de la sanction « initiale » (cass. soc. 13 mai 2014, n° 13-14537, BC V n° 115).

Si le candidat protégé est licencié sans autorisation administrative puis élu, il ne bénéficie plus de la protection des candidats (6 mois) mais de celle des élus (4 ans et demi). En conséquence, l'indemnisation à laquelle le salarié peut prétendre, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, est égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à l'expiration de la période de protection accordée aux représentants du personnel élus, soit 4 ans et demi de salaires (cass. soc. 30 juin 2004, n° 01-43821, BC V n° 188 ; cass. soc. 26 mars 2014, n° 13-10017 D).

**Sanctions** - Sur l'indemnisation à verser au candidat licencié sans autorisation ou pour lequel l'autorisation de licenciement a été annulée.

**Candidat en CDD** - Lorsque le salarié, candidat aux élections professionnelles, est titulaire d'un contrat à durée déterminée (CDD), l'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire (c. trav. art. L. 2412-3).

## **Contestations**

Les contestations relatives à l'éligibilité et à la composition des listes de candidats sont portées devant le tribunal d'instance dans les 15 jours suivant l'élection (c. trav. art. L. 2314-32 et R. 2314-24). Le juge d'instance statue dans les 10 jours de sa saisine. Sa décision est seulement susceptible de pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours (c. trav. art. R. 2314-23 et R. 2314-25).