

Élections professionnelles

Comité Social et Economique

Le [comité social et économique](#) (CSE) est appelé, d'ici le 1.01.2020, à remplacer les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le CHSCT, suivant un calendrier qui dépend notamment de la date des élections professionnelles dans l'entreprise (ord. [2017-1386](#) du 22 septembre 2017, JO du 23).

Les règles d'organisation des élections du CSE sont, sauf disposition contraire, quasi identiques à celles applicables jusqu'alors au CE, aux DP ou à la DUP. De la même façon, la jurisprudence liée aux anciennes institutions représentatives du personnel devrait en toute vraisemblance continuer de s'appliquer au CSE.

S'agissant de la mise en place de la [commission santé, sécurité et conditions de travail](#), voir l'étude correspondante.

Conditions d'effectif

La mise en place d'un CSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés si cet effectif a été atteint pendant 12 mois consécutifs. Les effectifs sont calculés selon les mêmes règles qu'auparavant (c. trav. [art. L. 1111-2](#), [L. 1251-54](#) et [L. 2311-2](#)).

Le cadre à retenir pour apprécier l'effectif est l'entreprise ou le cas échéant, l'unité économique et sociale (UES).

En cas de mise en place du CSE dans une entreprise dotée d'établissements distincts.

Nombre de représentants à élire

Le nombre de représentants du personnel à élire varie selon l'effectif de l'entreprise.

Périodicité des élections

En l'absence de représentation du personnel, dès lors que les effectifs requis sont atteints, l'employeur doit engager tous les 4 ans le processus électoral en informant les salariés de l'organisation des élections et en invitant les syndicats à négocier le protocole préélectoral (sachant toutefois qu'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée de mandat comprise entre 2 ans et 4 ans) (c. trav. [art. L. 2314-33](#) et [L. 2314-34](#)).

En cas de renouvellement du mandat du CSE, l'employeur doit engager le processus électoral avant la fin des mandats.

Organisation des élections

Initiative de l'employeur - L'employeur est tenu de déclencher le processus électoral en vue de l'élection du CSE dès lors que :

- le seuil requis de 11 salariés est atteint (voir ci-avant) ;
- les mandats des représentants du personnel arrivent à terme ;
- un syndicat ou un salarié en fait la demande en l'absence de représentation du personnel (voir ci-après) ;
- les conditions d'une élection partielle sont remplies.

Pour ce faire, l'employeur doit informer les salariés de l'organisation des élections et inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Les élections professionnelles peuvent se tenir au cours d'une grève dès lors que celle-ci ne touche pas l'ensemble des salariés et que ceux-ci, largement présents dans les locaux de l'entreprise, ont été régulièrement informés par voie d'affichage du calendrier des élections (voir ci-après) (cass. soc. 28 janvier 2015, n° [14-14345](#), BC V n° 14).

L'employeur doit respecter ces deux obligations, qu'il s'agisse d'une première élection de CSE ou de son renouvellement (c. trav. [art. L. 2314-4](#) et [L. 2314-5](#)).

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés n'ont pas l'obligation d'organiser les élections si aucun candidat ne s'est présenté dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections (c. trav. [art. L. 2314-5](#)).

Initiative d'un salarié ou d'un syndicat - En l'absence de CSE, l'employeur doit organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'un syndicat si le seuil d'effectif est atteint. Il a un délai d'un mois pour ce faire (c. trav. [art. L. 2314-8](#)). Toutefois, lorsque l'employeur a engagé un processus électoral qui s'est soldé, en l'absence de candidature, par un P-V de carence (c. trav. [art. L. 2314-9](#)) [voir [Élections professionnelles \(résultat du scrutin\)*](#)], la demande d'organisation ne pourra intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement de ce P-V (c. trav. [art. L. 2314-8](#)).

En l'absence de formalisme légal ou réglementaire pour l'envoi de la demande émanant d'un syndicat ou d'un salarié, la demande peut être adressée par tout mode d'information (cass. crim. 30 mars 1999, n° [97-85963](#) D). Toutefois, un envoi par lettre recommandée est conseillé, afin d'éviter toute contestation sur l'application du statut protecteur des demandeurs d'élections (circ. DRT [1983-13](#) du 25 octobre 1983, § 5.1.1.2).

Sanctions encourues par l'employeur - L'employeur qui omet de prendre l'initiative des élections, en méconnaissance de ses obligations légales, commet un délit d'entrave (c. trav. [art. L. 2317-1](#)).

L'employeur engage également sa responsabilité civile. Un syndicat peut, en effet, demander des dommages et intérêts s'il prouve l'existence et l'étendue d'un préjudice susceptible d'être réparé (cass. soc. 7 mai 2002, n° [00-60282](#), BC V n° 149 ; cass. soc. 22 juin 2005, n° [04-60396](#) D).

Tout salarié peut également demander réparation. En effet, l'employeur qui néglige de mettre en place la représentation du personnel cause nécessairement un préjudice au salarié tenant à la privation d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts et se traduisant par le

versement de dommages et intérêts (cass. soc. 17 mai 2011, n° [10-12852](#), BC V n° 108 ; cass. soc. 20 janvier 2015, n° [13-23431](#) D).

Dans le cadre d'autres types de contentieux, la Cour de cassation a retenu le principe général selon lequel le salarié ne peut plus obtenir réparation sans avoir prouvé le préjudice subi (cass. soc. 13 avril 2016, n° [14-28293](#) FSPBR). En cas de défaut d'organisation des élections, il est probable que la Cour de cassation précise dans un futur arrêt que le salarié devra être en mesure de justifier d'un préjudice pour espérer obtenir réparation.

Un salarié ne peut pas, en revanche, demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur au motif que celui-ci n'a pas organisé les élections professionnelles (cass. soc. 30 novembre 2011, n° [09-67798](#), BC V n° 281).

Information des salariés

L'employeur doit informer les salariés de l'organisation des élections professionnelles par tout moyen donnant une date certaine à cette information. Le premier tour devra se tenir, au plus tard, le 90^e jour suivant l'information des salariés, qu'il s'agisse d'une première election ou d'un renouvellement (c. trav. [art. L. 2314-4](#)). Le document diffusé doit, au minimum, indiquer la date envisagée du premier tour des élections (c. trav. [art. L. 2314-4](#)).

Invitation des syndicats

Obligations de l'employeur - L'employeur doit (c. trav. [L. 2314-5](#)) :

- informer les organisations syndicales intéressées de l'organisation des élections ;
- les convoquer à une réunion en vue de la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) ;
- les inviter à établir les listes de leurs candidats.

Selon les catégories de syndicats, cette formalité s'effectue par courrier ou, plus largement, par tout moyen.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés sont, par contre, dispensées de négocier un PAP lorsqu'aucun candidat ne s'est présenté dans un délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections (c. trav. [art. L. 2314-5](#)).

Délais d'invitation des syndicats - L'invitation à négocier doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation du PAP (c. trav. [art. L. 2314-5](#)).

Le délai minimal, qui court de l'invitation des syndicats à la date d'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice, est de 2 mois (c. trav. [art. L. 2314-5](#)).

En cas de demande d'un salarié ou d'un syndicat, l'employeur invite les syndicats à négocier le PAP dans le mois qui suit la réception de la demande d'un salarié ou d'un syndicat d'organiser les élections (voir ci-avant).

Modalités d'organisation des élections

Scrutin de liste - Les élections se font au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (c. trav. art. L. 2314-29). Un scrutin séparé est organisé dans chaque collège électoral, pour les titulaires et pour les suppléants. L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut aussi avoir lieu par vote électronique. Cette élection a, en principe, lieu pendant le temps de travail selon des modalités d'organisation fixées par accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Premier tour - Le premier tour est réservé aux listes de quatre catégories de syndicats (c. trav. [art. L. 2314-5](#) et [L. 2314-29](#) ; cass. soc. 21 octobre 2009, n° [09-60090](#), BC V n° 229) :

- les syndicats légalement constitués depuis au moins 2 ans, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné ;
- les syndicats reconnus représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les syndicats ayant constitué une [section syndicale](#) dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel.

Second tour - Le second tour doit être organisé si le quorum n'est pas atteint au premier tour, si aucune candidature syndicale n'a été présentée, ou si des sièges restent à pourvoir. Si l'employeur manque à cette obligation, la régularité du premier tour de scrutin n'est pas remise en cause (cass. soc. 10 mai 2012, n° [11-21339](#), BC V n° 139).

La présentation des candidatures est libre, c'est-à-dire que sont admis les candidats :

- des organisations syndicales (qui ne remplissaient pas les conditions requises pour présenter des candidats au premier tour) ;
- des organisations non syndicales (ex. : les associations) (cass. soc. 27 janvier 2010, n° [09-60103](#), BC V n° 21) ;
- des salariés non syndiqués. Sauf décision contraire d'un syndicat, les candidatures présentées au premier tour sont maintenues au second tour.

Rôle du protocole préélectoral - Les modalités d'organisation des élections (ainsi que la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges des représentants du personnel entre les catégories de salariés) sont fixées, en principe, par le PAP.

Contrôle de régularité des élections - En cas de difficulté, le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, peut décider de la mise en place d'un dispositif de contrôle de la régularité de ces élections ainsi que de la liberté et de la sincérité du scrutin (cass. soc. 1er avril 1992, n° [90-60543](#), BC V n° 232 ; cass. soc. 8 juin 1999, n° [97-60831](#), BC V n° 270).

En cas d'élection partielle, l'organisation des élections se déroule sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente. L'accord préélectoral négocié pour l'élection principale est donc applicable. L'élection partielle concerne tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, du collège visé (c. trav. [art. L. 2314-10](#)).

Collèges électoraux

Voir fiche annexe.

Électorat et éligibilité

Les règles concernant l'électorat et l'éligibilité des salariés sont quasi identiques à celles qui étaient précédemment applicables lors des élections du CE (c. trav. [art. L. 2314-18](#) à [L. 2314-25](#)).

Concernant l'éligibilité, un élu du CSE ne peut pas exercer, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, plus de 3 mandats successifs (sauf si le protocole préélectoral en dispose autrement) (c. trav. [art. L. 2314-33](#)). En d'autres termes, sauf dérogation, un salarié ayant déjà exercé 3 mandats de suite ne sera pas éligible aux élections suivantes.

En outre, les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice (c. trav. [art. L. 2314-23](#)). Auparavant, s'ils ne pouvaient pas être candidats aux élections du CE de cette entreprise, ils avaient, en revanche, le droit de se présenter aux élections des DP.

Représentation équilibrée femmes/hommes

Voir fiche relative aux candidats.

Durée et fin du mandat des élus du CSE

Trois mandats successifs maximum, de 4 ans chacun - Les élus du CSE le sont pour 4 ans (c. trav. [art. L. 2314-33](#)).

Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut prévoir que la durée du mandat des élus du CSE soit comprise entre 2 et 4 ans (c. trav. [art. L. 2314-34](#)).

Le nombre de mandats successifs des élus du CSE est limité à trois, sauf si le protocole préélectoral en dispose autrement (c. trav. [art. L. 2314-33](#)).

Cette règle ne concerne pas les entreprises de moins de 50 salariés, dans des conditions à fixer par décret (vraisemblablement pour éviter les carences de candidatures aux élections dans ces entreprises).

Lorsque la situation juridique de l'entreprise se trouve modifiée, par exemple, du fait d'une fusion ou d'une cession (c. trav. [art. L. 1224-1](#)), le mandat des élus du CSE se poursuit lorsque l'entreprise conserve son autonomie juridique ou qu'elle reste ou devient un établissement distinct. La durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du CSE intéressé (c. trav. [art. L. 2314-35](#)).

Les règles de remplacement d'un élu titulaire du CSE qui cesse ses fonctions ou est momentanément absent sont les mêmes que celles applicables au remplacement d'un DP (c. trav. [art. L. 2314-37](#)). Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Fin du mandat - Le mandat d'un élu du CSE prend fin avec la rupture du contrat de travail ou si le salarié ne remplit plus les conditions pour être éligible ou décède ou s'il est révoqué sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté aux élections (c. trav. [art. L. 2314-33](#) et [L. 2314-36](#)).

Contestations des élections

Personnes ayant intérêt à agir - Toute personne ayant un intérêt à agir peut contester les élections. En conséquence, l'action en contestation peut résulter d'une demande :

-d'un salarié électeur ou candidat, son action en annulation des élections étant limitée au seul collège auquel il appartient (cass. soc. 16 mai 1990, n° [88-60797](#) D ; cass. soc. 10 juillet 2002, n° [01-60654](#), BC V n° 244) ;

-d'une organisation syndicale, représentative ou non, présentant ou non des candidats (cass. soc. 7 mai 2002, n° [00-60282](#), BC V n° 149 ; cass. soc. 5 avril 2011, n° [10-60364](#) D) ;

-de l'employeur (cass. soc. 4 avril 2007, n° [06-60112](#), BC V n° 62).

En revanche, une section syndicale, dépourvue de personnalité morale, ne peut pas agir en justice (cass. soc. 18 juillet 1979, n° [79-60118](#), BC V n° 646 ; cass. soc. 13 février 2008, n° [07-60171](#) D).

Irrégularités entraînant l'annulation des élections - À moins d'être directement contraire aux principes généraux du droit électoral [ex. : secret du vote (cass. soc. 23 juin 2010, n° [09-60335](#), BC V n° 147)], toute irrégularité n'a pas nécessairement pour conséquence l'annulation des élections (cass. soc. 13 janvier 2010, n° [09-60203](#), BC V n° 7 ; cass. soc. 28 mars 2012, n° [11-16141](#), BC V n° 113).

Une élection peut être annulée s'il est démontré qu'une irrégularité commise dans le déroulement et l'organisation d'un scrutin a directement faussé les résultats de l'élection (cass. soc. 13 janvier 2010, n° [09-60203](#), BC V n° 7 ; cass. soc. 28 janvier 2015, n° [14-60510](#) D). Il en est de même si, s'agissant du premier tour, l'irrégularité invoquée est susceptible d'avoir une incidence sur le seuil de 10 % des suffrages qu'un syndicat doit atteindre pour être reconnu représentatif et un candidat pour être désigné délégué syndical (cass. soc. 13 janvier 2010, n° [09-60203](#), BC V n° 7 ; cass. soc. 2 mars 2011, n° [10-60101](#), BC V n° 61).

Peu importe l'absence de défaillance de l'employeur dans l'organisation du scrutin (cass. soc. 10 mars 2010, n° [09-60236](#), BC V n° 55).

Compétence du juge d'instance - Le juge d'instance est seul compétent en cas de contestation portant sur l'électorat ainsi que sur la régularité des opérations électorales (c. trav. [art. L. 2314-32](#)), à savoir :

-pour les litiges relatifs à l'inscription des salariés sur la liste électorale (la contestation peut porter sur l'électorat de tel ou tel salarié, sur la répartition des électeurs dans les collèges ou encore sur la confection et la publication des listes) ;

-pour ceux qui portent sur le déroulement des opérations électorales telles que les conditions d'éligibilité, la liste des candidats, la composition du bureau de vote, etc. ;

-pour ceux relatifs à l'électorat, la composition des listes de candidats, à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance.

Contrairement au passé, des élections partielles dans le cadre du CSE peuvent être organisées lorsque la baisse du nombre d'élus fait suite à l'annulation de l'élection de candidats pour non-respect de la proportionnalité femmes/hommes ;

Le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, peut décider de la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, ainsi que de la liberté et de la sincérité du scrutin. Les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur (c. trav. [art. L. 2314-17](#)).

Délais de contestation - Pour être recevable, toute contestation doit faire l'objet d'une déclaration, orale ou écrite, au greffe du tribunal d'instance (c. trav. [art. R. 2314-23](#) et [R. 2314-24](#)) :

-dans les 3 jours suivant la publication des listes électorales, lorsque la contestation a trait à l'électorat d'un salarié ;

-dans les 15 jours suivant l'élection, lorsque la contestation a trait à la régularité du scrutin ou à la présentation des listes de candidats [ex. : (cass. soc. 18 mars 2015, n° [14-60460 D](#))].

Le délai de 15 jours s'applique à chaque tour du scrutin (cass. soc. 26 mai 2010, n° [09-60453](#), BC V n° 113). À titre d'exemple, la contestation des résultats du premier tour des élections n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant ce premier tour (cass. soc. 26 mai 2010, n° [09-60453](#), BC V n° 113).

Lorsque le recours est formé par déclaration écrite, la date à retenir pour déterminer si le demandeur a agi dans les délais est celle du jour de l'envoi de la déclaration (et non la date de sa réception par le greffe du tribunal) (cass. soc. 6 janvier 2011, n° [09-60398](#), BC V n° 7).

Décision du tribunal d'instance - Le tribunal d'instance statue en dernier ressort dans les 10 jours de sa saisine, sans frais, sur simple avertissement donné 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées (c. trav. [art. R. 2314-25](#)). Aussi, ses décisions ne sont susceptibles ni d'appel, ni de tierce opposition. Le seul recours possible est le pourvoi en cassation dans les 10 jours de sa notification (c. trav. [art. R. 2314-25](#) ; cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-60535](#), BC V n° 195).