

LIVRE BLANC **(Spécial élections)**

L'organisation des élections du CSE

SEPTEMBRE 2026

La nécessité de rééquilibrer les moyens entre la direction et les salariés et un droit du travail de plus en plus complexe.



ASSISTANCE JURIDIQUE

pour répondre à vos questions au quotidien, par téléphone et par mail



CONSEIL NÉGOCIATION

l'accompagnement juridique renforcé sur des sujets spécifiques



CONTENTIEUX

agir en justice sur des sujets individuels ou collectifs (entrave, élections professionnelles, expertise...)

FORMATION

nos juristes et avocats animent les formations en nos locaux ou sur votre site, dans toute la France, en partenariat

avec **PROMTEA**
FORMATION AVOCATS & JURISTES

SOMMAIRE

I.	Calcul des effectifs et détermination du nombre de sièges à pourvoir.....	2
II.	Fixation du calendrier des élections	3
III.	Les obligations d'information à l'égard du personnel et des organisations syndicales.....	4
A.	Information des salariés par voie d'affichage de la tenue des élections.....	4
B.	Invitation des organisations syndicales à négocier le Protocole d'Accord Préélectoral	4
C.	Négociation du Protocole d'Accord Préélectoral	5
IV.	L'établissement et l'affichage des listes électorales	6
V.	Appel des candidatures syndicales pour le 1 ^{er} tour.....	7
VI.	Vote par correspondance	7
VII.	Vote électronique.....	8
VIII.	Déroulement du premier tour du scrutin.....	9
A.	Déroulement des opérations électorales.....	9
B.	Dépouillement.....	9
C.	Information des salariés	9
IX.	Second tour.....	10
A.	Nécessité d'organiser un second tour	10
B.	Issue du second tour	10
X.	Attribution des sièges	10
XI.	Contestation des élections professionnelles	12
A.	Titulaires de l'action en justice	12
B.	Délais pour agir en justice	12
C.	Efficacité de l'action en justice	12

Madame, Monsieur,

Le mandat actuel du Comité Social et Economique touche à sa fin et vous allez prochainement prendre part au renouvellement de la délégation du personnel.

Au-delà du nécessaire exercice de bilan du fonctionnement de cette instance inédite et, par bien des aspects, insatisfaisante, il convient de se tourner vers l'avenir afin d'appréhender au mieux les mandats qui s'ouvrent.

Le processus électoral est en effet complexe et suppose le respect d'un calendrier et de règles précis.

Leur maîtrise doit vous permettre de peser dans les négociations à venir en vue de la prochaine mandature (nous pensons par exemple à la négociation d'un accord relatif au fonctionnement du CSE). Elle peut également vous permettre de mieux vous organiser dans l'élaboration de votre campagne électorale.

Fidèle à son engagement auprès des salariés et de leurs représentants, le cabinet Atlantes vous propose ce petit *vade-mecum* qui, sans prétendre à l'exhaustivité¹, a vocation à vous rappeler les principales étapes du processus électoral tout en vous alertant sur les points qui nous semblent sensibles.

Nos équipes d'avocats et de juristes demeurent naturellement à votre disposition pour vous apporter toutes les précisions que vous jugeriez utiles et vous accompagner à l'occasion des élections à venir, y compris pour :

- La négociation d'un accord de fonctionnement du CSE ;
- Toute action en justice, en défense comme en demande.

Evelyn BLEDNIAK

Laurence CHAZE

Diego PARVEX

Avocats Associés

¹ Le livret n'aborde pas les questions portant sur l'accord relatif à la définition du nombre et du périmètre des établissements distincts ainsi que sur l'accord de fonctionnement du CSE.

I. Calcul des effectifs et détermination du nombre de sièges à pourvoir

Il revient à l'entreprise de décompter avec précision votre effectif arrêté à la date du premier tour des élections. Pour rappel, les principales règles de détermination des effectifs sont les suivantes :

- Salariés pris en compte intégralement :
 - le salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein ;
 - le travailleur à domicile ;
 - le travailleur handicapé.

- Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise (sauf embauche pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu) :
 - le salarié en contrat à durée déterminée ;
 - le salarié temporaire ;
 - le salarié mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure à condition qu'il soit présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaille depuis au moins un an.

- Salariés pris en compte au prorata de leur durée de travail :
 - Le salarié à temps partiel.

- Quelques situations particulières à prendre en compte dans le calcul des effectifs :
 - Contrat de travail suspendu (ex : maladie) : le salarié est pris en compte, c'est le remplaçant en CDD (cf *supra*) qui n'est pas décompté ;
 - Salarié en période d'essai ;
 - Salarié en préavis ;
 - Employeur titulaire d'un contrat de travail.

La détermination des effectifs est un exercice important dans la mesure où c'est à partir des effectifs que le nombre de sièges à pourvoir sera arrêté.

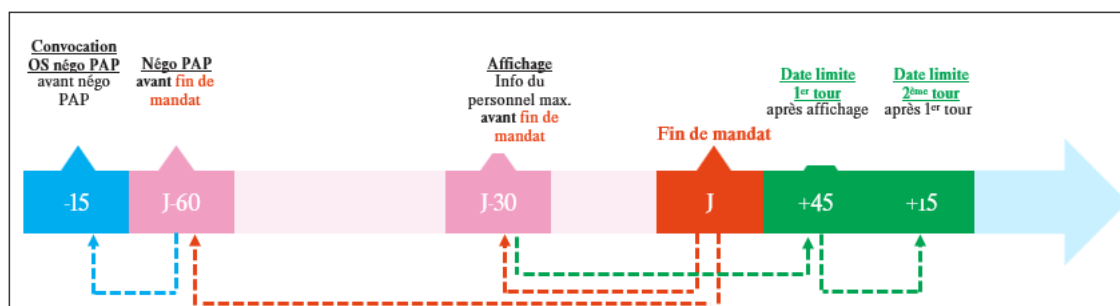
Celui-ci est fixé par l'article R.2314-1 du Code du travail, sous réserve que le Protocole d'Accord Préélectoral (ci-après « PAP) ne vienne pas le modifier en revoyant à la hausse ou à la baisse le nombre d'élus.

Le tableau suivant n'est donc pas impératif mais indicatif.

Effectif	Titulaires	Effectif	Titulaires	Effectif	Titulaires
11 à 24	1	1250 à 1499	18	5750 à 5999	30
25 à 49	2	1500 à 1749	20	6000 à 6249	31
50 à 74	4	1750 à 1999	21	6250 à 6499	31
75 à 99	5	2000 à 2249	22	6500 à 6749	31
100 à 124	6	2250 à 2499	23	6750 à 6999	31
125 à 149	7	2500 à 2749	24	7000 à 7249	32
150 à 174	8	2750 à 2999	24	7250 à 7499	32
175 à 199	9	3000 à 3249	25	7500 à 7749	32
200 à 249	10	3250 à 3499	25	7750 à 7999	32
250 à 299	11	3500 à 3749	26	8000 à 8249	32
300 à 399	11	3750 à 3999	26	8250 à 8499	33
400 à 499	12	4000 à 4249	26	8500 à 8749	33
500 à 599	13	4250 à 4499	27	8750 à 8999	33
600 à 699	14	4500 à 4749	27	9000 à 9249	34
700 à 799	14	4750 à 4999	28	9250 à 9499	34
800 à 899	15	5000 à 5249	29	9500 à 9749	34
900 à 999	16	5250 à 5499	29	9750 à 9999	34
1000 à 1249	17	5500 à 5749	29	10000	35

II. Fixation du calendrier des élections

Il appartient à chaque entreprise de fixer un rétroplanning précis des élections du CSE, lequel peut être synthétisé comme suit :



III. Les obligations d'information à l'égard du personnel et des organisations syndicales

Les élections professionnelles doivent respecter un principe de publicité en vertu duquel les salariés et les organisations syndicales doivent, en amont, être informés de leur tenue prochaine afin d'être mis en mesure de se mobiliser.

A. Information des salariés par voie d'affichage de la tenue des élections

La direction doit informer, par tout moyen, le personnel de la tenue prochaine des organisations professionnelles.

En pratique, cette obligation est généralement satisfaite par un affichage.

B. Invitation des organisations syndicales à négocier le Protocole d'Accord Préélectoral

La direction doit, dans le même temps, informer les organisations syndicales de la tenue prochaine des élections afin de les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Cette invitation à négocier doit être adressée :

- Aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Aux organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ;
- Aux organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Information LRAR	Information par Affichage
• Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; • Organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ; • Organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.	Organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, sont légalement constitués depuis au moins deux ans (dépôt des statuts) et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné mais non représentatives.

Cette invitation à négocier doit être transmise dans le respect des règles suivantes :

- Au moins 2 mois avant l'expiration du mandat des élus ;
- En respectant un délai de 15 jours entre la date de réception des courriers d'invitation par les organisations syndicales et la tenue de la première réunion de négociation.

C. Négociation du Protocole d'Accord Préélectoral

Le Protocole d'Accord Préélectoral est un accord qui vise à organiser le déroulement des élections.

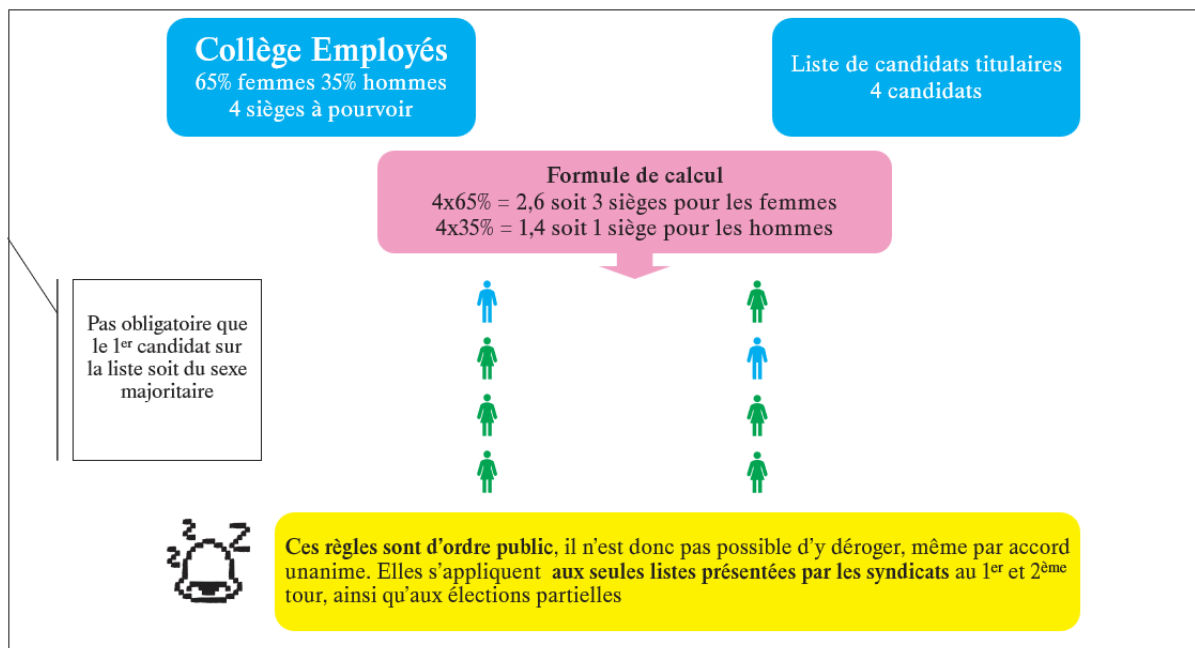
Outre le calendrier des opérations électorales (dépôt des candidatures, dates précises, organisation du vote par correspondance le cas échéant ...), le Code du travail prévoit qu'il doit obligatoirement porter sur les points suivants :

- ☒ Le nombre de collèges électoraux (attention : lorsque le protocole déroge aux règles légales sur ce thème il doit être conclu avec toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise) ;
- ☒ La répartition du personnel dans ces collèges ;
- ☒ La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- ☒ La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral ;
- ☒ Le nombre et la composition des établissements distincts, pour les entreprises divisées en établissements.

Il est par ailleurs possible d'inclure dans cette négociation d'autres thématiques, comme par exemple :

- Une modification du nombre de sièges à attribuer lors de l'élection ;
- Une modification des heures de délégation ;
- Etc.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes



La validité du Protocole d'Accord Préélectoral est subordonnée à sa signature par :

- La majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation ;
- Dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En cas d'absence d'organisations syndicales à la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral ou de désaccord sur le PAP, il revient à la direction d'établir la répartition des sièges et des électeurs entre les collèges ainsi que la part de femmes et d'hommes au sein de chaque collège. Cette répartition devra être portée à la connaissance des salariés par la direction.

Dans tous les cas, les salariés doivent être informés par voie d'affichage sur la part de femmes et d'hommes par collège ainsi que sur les modalités retenues en vue des élections à venir.

IV. L'établissement et l'affichage des listes électorales

La direction dresse la liste du personnel ayant le droit de se présenter et de voter lors des prochaines élections professionnelles.

Depuis une décision récente du Conseil constitutionnel les salariés membres de l'encadrement et assimilés à l'employeur peuvent également voter aux élections.

La liste électorale est établie pour les deux tours du scrutin et publiée au moins quatre jours avant la date du vote.

V. Appel des candidatures syndicales pour le 1^{er} tour

L'appel à candidatures doit faire l'objet d'un affichage particulier.

Dans la mesure où les organisations syndicales disposent du monopole de présentation des candidatures au 1^{er} tour des élections professionnelles, deux situations sont à envisager :

- Soit aucune candidature n'est présentée par les organisations syndicales, auquel cas le premier tour n'a pas lieu et un PV de carence est établi. Il sera néanmoins impératif d'organiser un second tour pour lequel les candidatures se feront sur des listes non syndicales.
- Soit les organisations syndicales présentent des candidats, auquel cas la direction doit afficher des listes de candidats en mentionnant clairement l'appartenance syndicale ainsi que, en cas de listes communes de candidats aux élections professionnelles, la clé de répartition des voix entre les différentes organisations syndicales (à défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations concernées).

VI. Vote par correspondance

Le vote par correspondance peut être mis en place :

- Par le protocole d'accord préélectoral ;
- Par convention ou accord collectif.

En revanche, la direction ne peut pas décider seule de recourir au vote par correspondance.

Il revient à l'entreprise de prendre les dispositions appropriées afin d'assurer le bon déroulement du vote par correspondance, les salariés recevant alors en amont (et aux frais de l'employeur) le matériel de vote nécessaire contenant notamment la propagande électorale, les bulletins et enveloppes.

Au jour du scrutin, les enveloppes reçues au titre du vote par correspondance seront placées directement dans les urnes correspondantes par le Président du bureau en présence de témoins afin d'assurer le secret du vote.

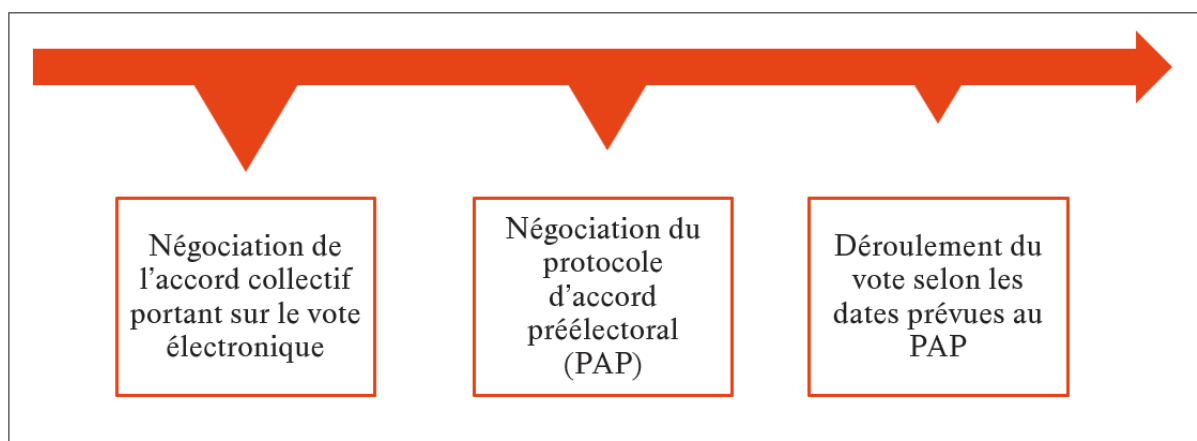
VII. Vote électronique

Le vote électronique peut être mis en place par accord d'entreprise, de groupe ou décision unilatérale de l'employeur.

Le vote électronique ne peut pas être mis en place par le Protocole d'Accord préélectoral. En revanche, ce dernier devra expressément y faire référence au moyen d'une clause spécifique si l'entreprise ou le groupe recourt au vote électronique.

En outre, l'employeur doit :

- S'assurer de répondre aux exigences de la CNIL
<https://www.cnil.fr/fr/recommandation-vote-electronique>
- Informer les syndicats inclus dans le périmètre du vote électronique de ces formalités déclaratives ;
- Respecter les formalités listées par l'article R. 2314-16 du Code du travail : confidentialité, accessibilité, sécurité des données, etc.



VIII. Déroulement du premier tour du scrutin

A. Déroulement des opérations électorales

A moins que le protocole d'accord préélectoral ne contienne de stipulations spécifiques sur ce point, un bureau de vote devra être mis en place pour chaque collège électoral et être composé :

- D'un président ;
- De deux assesseurs.

Les membres du bureau doivent :

- Être électeurs ;
- Appartenir au collège intéressé.

En application des principes généraux du droit électoral, le bureau de vote est composé des deux salariés électeurs les plus âgés et du salarié électeur le plus jeune.

B. Dépouillement

Le dépouillement doit avoir lieu immédiatement après le scrutin, en public.

Les résultats sont saisis et le procès-verbal de résultats transmis sur cette page <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

- ⇒ Figure à cette même adresse un outil d'assistance en ligne destiné à faciliter le remplissage des formulaires en question.

C. Information des salariés

Les salariés doivent être informés de l'issue des opérations de vote. Plusieurs hypothèses sont envisageables.

En premier lieu, et c'est une issue assez théorique, il se peut que, dès le premier tour, l'ensemble des membres de la délégation du personnel soit élu, sans nécessité d'organiser un second tour.

En second lieu, et c'est l'hypothèse la plus fréquente, il se peut que la tenue d'un second tour soit impérative si l'on se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Le *quorum* n'a pas été atteint ;
- Tous les sièges n'ont pas été pourvus ;
- Les organisations syndicales n'ont pas présenté de candidat au 1^{er} tour.

IX. Second tour

A. Nécessité d'organiser un second tour

Lorsqu'il est nécessaire d'organiser un second tour, les salariés doivent être informés de cette hypothèse ainsi que de la faculté de présenter des candidatures sur des listes syndicales et non syndicales.

S'ouvre alors une procédure identique à celle décrite pour le 1^{er} tour, le scrutin du 2nd tour devant se tenir dans un délai de 15 jours à compter des premières opérations électorales.

B. Issue du second tour

Ici encore, deux hypothèses doivent être distinguées à l'issue du second tour.

Première hypothèse – Des candidatures sur des listes syndicales et / ou non syndicales ont été présentées. Il convient alors d'attribuer les mandats aux candidats ayant obtenu le plus de voix (cf *infra* pour les règles d'attribution des sièges).

Seconde hypothèse – Aucune candidature n'est présentée. Un procès-verbal de carence doit être établi et transmis à l'inspection du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date du second tour.

X. Attribution des sièges

Le principe est que les sièges sont attribués au quotient électoral.

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.

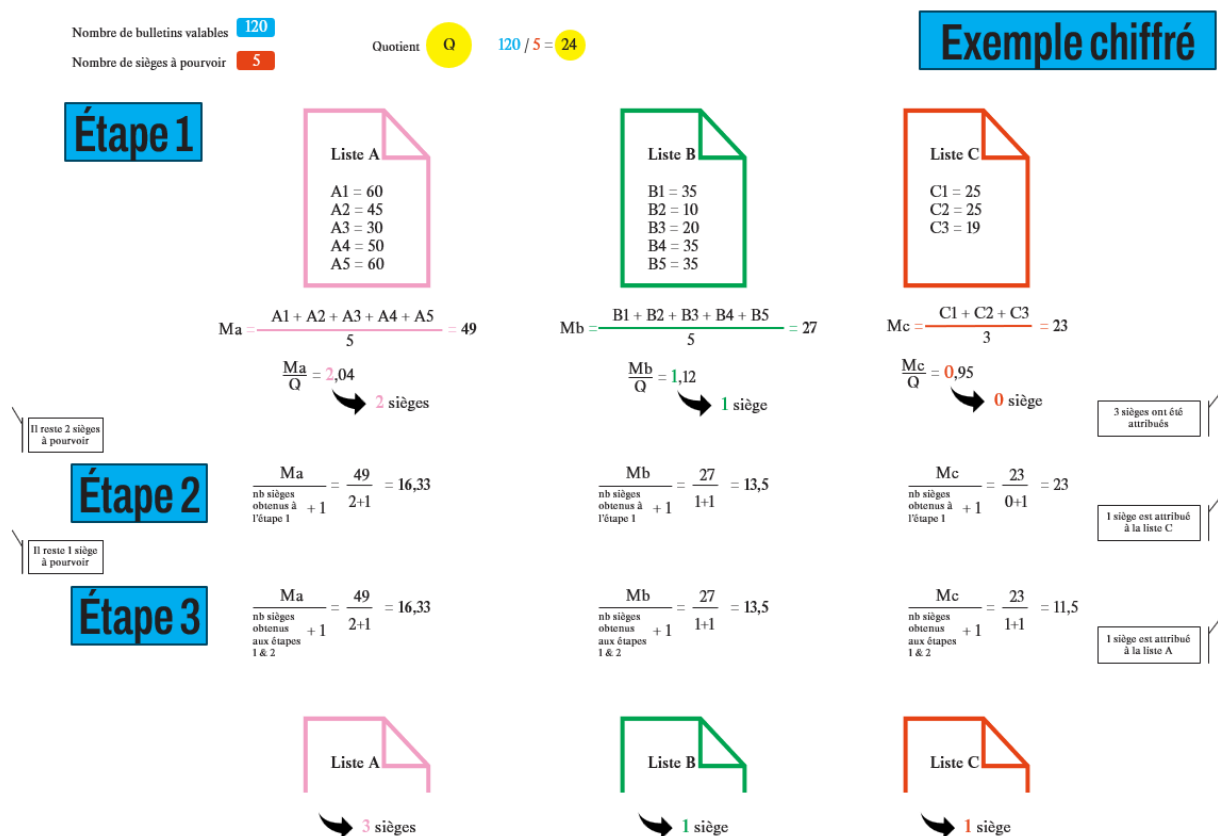
La moyenne d'une liste est égale au total des voix obtenues par chaque candidat de la liste divisé par le nombre de candidats présentés sur la liste.

Chaque liste se voit attribuer autant de sièges que sa moyenne de liste contient de fois le quotient électoral.

Si tous les sièges n'ont pas pu être attribués selon cette méthode, l'attribution des sièges restants se fait à la plus forte moyenne.

Pour ce faire, la moyenne obtenue par chaque liste est divisée par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. La liste qui obtient le résultat le plus élevé obtient un siège supplémentaire.

On recommence la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier



Q= Quotient

XI. Contestation des élections professionnelles

Le contentieux des élections professionnelles est tout à la fois nourri et technique. Sans prétendre à l'exhaustivité sur ce point, nous entendons appeler votre attention sur quelques thématiques importantes.

A. Titulaires de l'action en justice

Les principaux acteurs disposant d'un intérêt à agir sont, en règle générale :

- L'employeur pour tout litige relatif à l'organisation et à la régularité des élections ;
- Le salarié électeur, uniquement dans son collège électoral ;
- Le candidat, uniquement dans son collège électoral ;
- Les organisations syndicales.

B. Délais pour agir en justice

Les délais de contestation sont courts afin de sauvegarder, autant que faire se peut, les opérations électorales.

Deux principaux délais sont à retenir :

- **Trois jours** pour la contestation des listes électorales (le délai court à partir de leur publication) ;
- **Quinze jours** pour la contestation de :
 - La décision de la DREETS relatif à la répartition du personnel entre les collèges électoraux ainsi qu'au nombre et au périmètre des établissements distincts ;
 - La régularité des opérations électorales (délai courant à compter du lendemain de l'opération contestée).

Si ces délais, exprimés en jours calendaires, ne sont pas respectés l'action en justice n'est plus possible.

C. Efficacité de l'action en justice

Seules certaines irrégularités sont de nature à entraîner l'annulation des élections.

1. La violation des principes généraux du droit électoral

Si le tribunal constate une violation des principes généraux du droit électoral, les élections doivent être annulées.

Il en est ainsi dans les hypothèses suivantes :

- Défaut d'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral ;
- Non-information des électeurs quant à la tenue des élections professionnelles ;
- Absence de neutralité de l'employeur lors des élections professionnelles ;
- Interdiction pour les électeurs d'émettre un vote blanc ou nul ;
- Défaut de signature de la liste d'émargement de la part de l'ensemble des membres du bureau de vote ;
- Interdiction pour les électeurs d'accéder au lieu de dépouillement ;
- Etc.

2. Les irrégularités ayant exercé une influence sur le résultat des élections

S'il n'y a pas d'atteinte aux principes généraux du droit électoral mais que le requérant entend néanmoins rechercher l'annulation des élections, la jurisprudence exige de lui qu'il soit en mesure de démontrer que l'irrégularité dont il se prévaut a eu un impact sur le résultat des élections.

A titre d'illustration, les juges ont pu retenir que :

- L'absence d'isoloir n'entraîne pas automatiquement la nullité des opérations de vote : le requérant doit démontrer qu'il n'y avait aucun moyen pour l'électeur de voter de manière confidentielle ;
- L'urne de vote n'a pas nécessairement à être une urne électorale « classique » dès lors que le système de recueil des votes est scellé ;
- Le retard par rapport à l'heure prévue d'ouverture du scrutin n'entraîne pas l'annulation des élections dès lors que tous les électeurs ont effectivement pu voter ;
- Etc.

Nous vous remercions pour votre attention ; toute l'équipe Atlantes, juristes et avocats, reste à votre disposition pour vous accompagner



01 53 56 65 00

contact@atlantes.fr

 **CONTENTIEUX**

FORMATION



CONSEIL NÉGOCIATION



ASSISTANCE JURIDIQUE