



EBOOK

# TOUT SAVOIR SUR LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

CASSIUS.FR

# TOUT SAVOIR SUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

---



---

## 15-16

QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR EN CAS D'ABSENCE DE CSE ?

---

## 17

VIDÉO "TOUT SAVOIR SUR LES SYNDICATS DANS L'ENTREPRISE " 1 MINUTE POUR COMPRENDRE

---

## 03

LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

---

## 04

LE CSE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

---

## 05-06

COMMENT ORGANISER LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

---

## 07

COMMENT SONT INFORMÉS LES SALARIÉS DES ÉLECTIONS AU CSE

---

## 08

COMMENT SONT INVITÉS LES SYNDICATS POUR DISCUTER DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS ?

---

## 09-10-11

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS ?

---

## 12-13

PEUT-ON CONTESTER LES ÉLECTIONS ET COMMENT ?

---

## 14

QUEL EST LE DÉLAI POUR CONTESTER LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

# LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

Depuis le 1er janvier 2020, le comité social et économique (CSE) a remplacé les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Désormais, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent être dotées d'un CSE (sauf justification d'un procès-verbal de carence).

Quelles sont les sanctions encourues par l'employeur en cas d'absence de CSE ? Que faire en cas de retard dans la mise en place du CSE ? Quel est le délai pour contester les élections professionnelles ? Ou encore comment organiser les élections professionnelles ?

Cet Ebook répond à toutes vos questions sur le mécanisme complexe des élections professionnelles en entreprise.

## LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES EN CHIFFRES :

**4**

*ans de durée de mandat*



**∞**

*mandats successifs possibles pour un élu au CSE*

*(depuis 2025)*

**11**

*salariés minimum pour mettre en place un CSE*

**50**

*salariés minimum pour un CSE aux pouvoirs étendus*

# LE CSE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le comité social et économique (CSE) est une instance représentative du personnel élue qui est notamment informée et consultée par l'employeur sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (exemple les licenciements collectifs économiques ou la santé des salariés).

**Quelle est la condition d'effectif pour devoir organiser les élections professionnelles ?**

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 (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.



**Combien faut-il élire de représentants pendant les élections professionnelles ?**

Le nombre de représentants du personnel à élire **varie selon l'effectif de l'entreprise de 1 à 35 élus** (titulaires et suppléants). La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants (c. trav. art. L. 2314-1 et R. 2314-1).

# COMMENT ORGANISER LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

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 ;
- ▮ les mandats (de 4 ans) des représentants du personnel arrivent à terme ;
- ▮ un syndicat ou un salarié en fait la demande en l'absence de CSE ;
- ▮ une unité économique et sociale a été reconnue entre des entreprises juridiquement distinctes ;
- ▮ 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.

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).

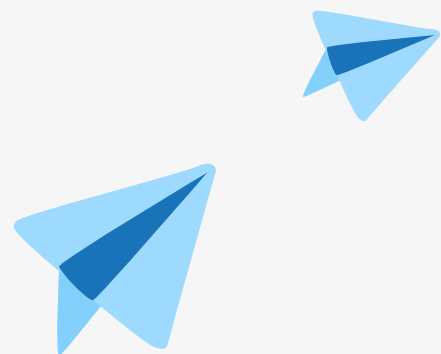
**Par exception**, les entreprises dont l'effectif est compris **entre 11 et 20 salariés** n'ont pas l'obligation d'organiser les élections si aucun candidat ne s'est présenté dans le **déla**i de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections (c. trav. art. L. 2314-5).

Dans cette hypothèse, l'employeur doit établir un **PV de carence**.



**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 **déla**i 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 **PV de carence**, l'organisation d'élections ne peut être demandée qu'à l'issue d'un **déla**i de 6 mois après l'établissement de ce PV (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.** Toutefois, un **envoi par lettre recommandée est conseillé**, afin d'éviter toute contestation sur l'application du statut protecteur des demandeurs d'élections.



# COMMENT SONT INFORMÉS LES SALARIÉS DES ÉLECTIONS AU CSE ?

L'employeur doit informer les salariés de l'organisation des élections professionnelles par tout moyen donnant une date certaine à cette information.



Lorsque l'entreprise franchit le seuil de **11 salariés**, le premier tour doit se tenir, au plus tard, le **90e jour** suivant l'information des salariés, qu'il s'agisse d'une première élection du CSE ou de son 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).

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.

# COMMENT SONT INVITÉS LES SYNDICATS POUR DISCUTER DE L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS ?

L'employeur doit (c. trav. L. 2314-5) :



- ▮ **informer les syndicats intéressés** 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** aux fonctions de représentants du personnel.

**Par exception, les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés sont 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).

**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 **délaï 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).

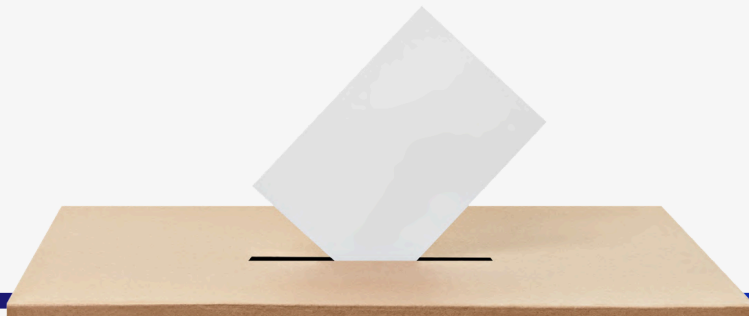
# QUELLES SONT LES MODALITÉS D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS ?

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.



Le premier tour est réservé aux listes de 4 catégories de syndicats (c. trav. art. L. 2314-5 et L. 2314-29) :

- ▮ 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 ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement**
- ▮ les **syndicats reconnus représentatifs** au niveau de l'entreprise ou de l'établissement
- ▮ les **syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative** aux niveaux national et interprofessionnel

**Le second tour doit être organisé si le quorum n'a pas été 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.

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

- P des syndicats** (qui ne remplissaient pas les conditions requises pour présenter des candidats au premier tour)
- P des organisations non syndicales** comme les associations
- P des salariés non syndiqués**



**Rien n'interdit également aux syndicats ayant le monopole des candidatures au premier tour de présenter des candidats au second tour (y compris si, dans les faits, ces organisations n'ont présenté aucune liste au premier tour).**

**Sauf décision contraire d'un syndicat, les candidatures présentées au premier tour sont maintenues au second tour.**

**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 protocole d'accord préélectoral (PAP).**

**En cas de difficulté, le tribunal judiciaire, 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.**

**En cas d'élection partielle, l'organisation des élections se déroule sur la base des dispositions en vigueur lors de l'élection précédente. Le PAP 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).**



**Ça dure combien de temps un mandat au CSE ?**

**Les membres du CSE sont élus pour 4 ans (ou entre 2 et 4 ans si un accord d'entreprise le prévoit).**

**Depuis le 26 octobre 2025, la limitation à trois mandats successifs est supprimée. Les élus peuvent désormais se représenter un nombre illimité de fois, quelle que soit la taille de l'entreprise.**

# PEUT-ON CONTESTER LES ÉLECTIONS ET COMMENT ?

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

▸ d'un syndicat, représentatif ou non, présentant ou non des candidats. L'intérêt à agir des syndicats non représentatifs n'est pas conditionné à la présence d'adhérents dans l'entreprise

▸ de l'employeur



En revanche, **une section syndicale, dépourvue de personnalité morale, ne peut pas agir en justice.**

À moins d'être directement **contraire aux principes généraux du droit électoral** (ex. : secret du vote), toute **irrégularité** n'a pas nécessairement pour conséquence **l'annulation des élections.**

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.

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. Peu importe l'absence de défaillance de l'employeur dans l'organisation du scrutin.

**Le tribunal judiciaire est seul compétent en cas de contestation portant sur l'électorat ainsi que sur la régularité des opérations électorales, 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..



**Le tribunal judiciaire, 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).**

# QUEL EST LE DÉLAI POUR CONTESTER LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

Pour être recevable, toute contestation doit faire l'objet d'une déclaration, orale ou écrite, au greffe du tribunal judiciaire (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.

Le délai de 15 jours s'applique à chaque tour du scrutin. 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.

Lorsqu'une contestation d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) est jugée à l'issue d'une élection professionnelle (non contestée dans le délai réglementaire de 15 jours), la décision judiciaire ordonnant la renégociation du PAP est sans fondement juridique : les élections restent valables.



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).

Le tribunal judiciaire 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).

# QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR EN CAS D'ABSENCE DE CSE ?

L'employeur qui omet de prendre l'initiative des élections, en méconnaissance de ses obligations légales, commet un délit d'entrave sanctionné par un an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende (c. trav. art. L. 2317-1).

L'employeur engage sa **responsabilité civile**. Un syndicat peut demander des **dommages et intérêts** s'il prouve l'existence et l'étendue d'un préjudice susceptible d'être réparé.

Tout salarié peut également demander réparation, étant privé de toute possibilité de représentation et de défense de ses intérêts.



Dans le cadre d'autres types de contentieux, la Cour de cassation a retenu le principe général selon lequel le **salarié** ne peut pas obtenir **réparation** sans avoir prouvé **l'existence et l'étendue du préjudice subi** (cass. soc. 13 avril 2016, n° 14-28293). Par exception, la Cour de cassation considère que lorsque **l'employeur** n'a pas organisé les élections professionnelles et n'a pas établi un procès-verbal de carence, il commet une **faute** qui cause un **préjudice aux salariés**. Dans ce cas, les salariés sont **indemnisés** sans avoir à démontrer la réalité de leur préjudice (cass. soc. 8 janvier 2020, n° 18-20591).

Un salarié ne peut pas 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.

**L'absence de CSE** peut avoir des conséquences dans la mise en œuvre d'un grand nombre de décisions de l'employeur soumises à l'avis préalable du comité. C'est en particulier le cas lorsque l'employeur souhaite proposer une offre de reclassement à un salarié déclaré inapte (c. trav. art. L. 1226-2 et L.

1226-10), lorsqu'il met en place ou modifie le règlement intérieur de l'entreprise (c. trav. art. L. 1321-4) ou lorsqu'il institue un régime d'intéressement au sein de l'entreprise (c. trav. art. L. 3312-2).



# ET POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE PROCÈS AUX PRUD'HOMMES



Retrouvez d'autres ebook sur [www.cassius.fr](http://www.cassius.fr)



Cassius Avocats  
78, avenue des Champs-Élysées, 75008 – Paris  
Tél : +33 (0)1.58.56.55.55. [cassius@cassius.fr](mailto:cassius@cassius.fr)  
[www.cassius.fr](http://www.cassius.fr)

Suivez-nous

