







## Règles communes


### Date d'appréciation des conditions d'électorat et d'éligibilité

Les conditions d'électorat s'apprécient à la **date du premier tour**  *Cass. soc. 25.10.2017 n°16-17740*  
 *Cass. soc. 01.12.2010 n°10-60163*  *Cass. soc. 30.10.2001 n°00-60341* , y compris si le vote se déroule sur **plusieurs jours**.  *Cass. soc. 23.03.2022 n°20-20047*

Le protocole d'accord préélectoral ne peut pas modifier la date à laquelle doivent être appréciées les conditions d'électorat et d'éligibilité.  *Cass. soc. 01.12.2010 n°10-60163*


Les électeurs et candidats doivent être salariés de l'entreprise à la date du scrutin.

 *Cass. soc. 07.07.1999 n°98-60396*

Dès lors, un salarié qui n'est plus salarié à la date des élections n'a plus la qualité d'électeur  *Cass. soc. 21.07.1986 n°85-60701* et ne peut plus être candidat.

### Dérogations autorisées

Un accord peut modifier les conditions légales d'électorat et d'éligibilité, dans un sens **plus favorable au salarié**.  *Cass. soc. 20.01.1977 n°76-60217*

Dès lors, un accord **peut abaisser l'âge légal** pour être électeur et permettre à des salariés de moins de 16 ans de voter.  *Cass. soc. 17.10.1973 n°73-60106*


Mais, **seuls les salariés** de l'entreprise **peuvent être électeurs**. Un accord ne peut pas déroger à cette règle d'ordre public.  *Cass. soc. 24.06.1998 n°97-60077*

Dans le même sens, même s'il respecte la condition de double majorité, un protocole d'accord préélectoral **ne peut pas exclure de l'éligibilité des salariés** qui remplissent les conditions pour être membres élus du CSE.

 *Cass. soc. 18.11.2015 n°15-60099*  *Cass. soc. 20.03.2013 n°12-11702*


## Electeurs

### Conditions d'électorat

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de **seize ans révolus**, travaillant depuis **trois mois au moins dans l'entreprise** et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.  *C. trav. art. L2314-18*

## Être salarié



Les salariés, remplissant également les autres conditions d'électorat sont électeurs.

 C. trav. art. L2314-18


Les télétravailleurs, les salariés en CDD et les salariés en temps partiel, dont le contrat de travail est en cours au moment des élections, sont également électeurs.

Les stagiaires ne sont pas électeurs.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont électeurs.


Il en va ainsi des salariés mis à pied  Cass. ch. mixte 25.10.1968 n° 66-60055 , en congé parental d'éducation  Cass. soc. 08.04.1992 n°90-60531 PF ou en cours de licenciement.

 Cass. soc. 10.05.1978 n° 78-60049 P


Même s'ils n'entrent pas dans le calcul des effectifs pour l'appréciation des seuils électoraux, les apprentis  Circ. DRT 93-12 du 17.03.1993, annexe 12 , les salariés en contrat d'insertion professionnelle et ceux en CDD remplaçant un salarié absent sont électeurs

 Cass. soc. 17.05.1994 n° 93-60329 , s'ils remplissent les conditions d'électorat.

En revanche, le salarié temporaire n'est pas électeur, ni en conséquence éligible, dans l'entreprise utilisatrice, bien qu'il soit pris en compte dans le calcul de ses effectifs.

 Cass. soc. 01.04.2008, n°07-60287

## Autres conditions

Outre la qualité de salarié, la loi fixe trois autres conditions pour être électeur : le salarié doit être âgé de seize ans révolus, disposer de sa capacité électorale et avoir travaillé au sein de l'entreprise pendant une durée au moins égale à trois mois.  C. trav. art. L2314-18

Certaines périodes de suspension du contrat de travail entrent dans le calcul de l'ancienneté, notamment en cas :


→ d'accident du travail,  C. trav. art. L1226-7


→ de congé maternité,  C. trav. art. L1225-24

→ de congé paternité et accueil de l'enfant,  C. trav. art. L1225-35-2


→ d'adoption.  C. trav. art. L1225-42

## Cas particulier des salariés mis à disposition


Pour voter dans l'entreprise utilisatrice, le salarié mis à disposition doit justifier d'une condition de présence dans l'entreprise utilisatrice de douze mois continus.  C. trav. art. L2314-23

Les salariés mis à disposition bénéficient d'un droit d'option. Ils choisissent d'être électeurs soit dans l'entreprise qui les emploie, soit dans l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice doit informer les salariés mis à disposition de leur droit d'option afin qu'ils puissent exprimer leur choix s'agissant du lieu de vote.  Cass. soc. 15.10.2025 n°24-13266

Ce choix s'effectue lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice. Le fait d'avoir déjà voté dans leur entreprise d'origine ne les prive pas de ce choix.


 Cass. soc. 26.05.2010 n°09-60400

Les modalités d'expression de ce choix par le salarié ne sont pas prévues par la loi. En pratique, ce choix est effectué avant la publication des listes électorales.


Il n'est pas possible de déroger par accord aux règles légales d'électorat des salariés mis à disposition.  *Cass. soc. 15.10.2025, n°24-13266*

## Listes électorales

Les listes électorales correspondent aux listes nominatives des **salariés électeurs**. Les salariés non-inscrits sur les listes électorales en tant qu'électeurs ne peuvent ni voter ni être candidat.


En cas d'**établissements multiples**, le salarié électeur doit être inscrit sur la liste électorale du collège de l'établissement auquel il appartient.  *Cass. soc. 27.10.2004 n°03-60443*



Elles sont établies **par collège** et **pour les deux tours**.


Elles comportent les éléments permettant de contrôler la qualité d'électeur des salariés, à savoir leur **âge**, leur appartenance à l'entreprise et leur **ancienneté**.  *Cass. soc. 20.03.2002 n°00-60315*


Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir d'autres mentions, à condition que ce ne soient pas des informations personnelles.

Ces listes électorales sont établies séparément pour les **titulaires** et les **suppléants**.

 *C. trav. art. L2314-26*

Elles sont **publiées** au moins quatre jours avant le premier tour de scrutin et jusqu'à la fin du deuxième tour en cas d'élections à deux tours  *C. trav. art. R2314-24* . En pratique, l'employeur procède à l'affichage des listes. Elles peuvent également être publiées par tout autre moyen suffisant à informer les salariés.  *Cass. soc. 03.03.2021 n°019-22944*


L'employeur doit communiquer une copie des listes électorales à un syndicat représentatif, s'il en fait la demande  *Cass. soc. 17.01.2001 n°99-60471* . En effet, les salariés et les syndicats doivent pouvoir vérifier la régularité des salariés inscrits sur les listes électorales.


 *Cass. soc. 08.03.1979 n°78-60729*


## Candidats

### Eligibilité


#### Conditions


Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.  *C. trav. art. L2314-19*


L'éligibilité d'un salarié est subordonnée seulement à une condition d'ancienneté d'un an, peu important que cette ancienneté résulte de contrats distincts séparés par des **périodes d'interruption**.  Cass. soc. 03.10.2007 n°06-60063

Pour calculer l'ancienneté du salarié afin de déterminer son éligibilité au sein d'un **établissement**, il convient de tenir compte de l'ensemble de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise, quels que soient les établissements où il a été successivement affecté.  Cass. soc. 11.10.2017 n°16-60295

### Exclusion de certains salariés

Ne sont pas éligibles les salariés ayant un **lien de parenté** avec l'employeur. Autrement dit, les conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ne peuvent pas se porter candidats aux élections.  C. trav. art. L2314-19


Les salariés qui disposent d'une **délégation écrite particulière d'autorité** leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le **représentent effectivement devant le comité social et économique** ne sont pas non plus éligibles.  C. trav. art. L2314-19

C'est le cas notamment du salarié représentant de l'employeur aux réunions du CSE, y compris s'il ne l'a pas effectivement représenté depuis un an.  Cass. soc. 15.04.2015, n°14-20237



## Candidatures


### Premier tour


Au premier tour, seuls les **syndicats intéressés**, c'est-à-dire ceux invités à la négociation du protocole d'accord préélectoral, sont autorisés à présenter des listes de candidats.


 C. trav. art. L2314-29

Ces listes doivent être déposées par tous moyens après la date de conclusion de l'accord préélectoral ou la date de la décision de répartition du personnel dans les collèges.


Une organisation syndicale peut présenter comme candidats soit ses propres adhérents, soit des salariés non syndiqués ou adhérents à une autre organisation  Cass. soc. 28.03.2012 n° 11-61180 étant précisé qu'un salarié peut être porté candidat aux élections seulement avec son accord.  Cass. soc. 25.06.2014 n°13-20541


Les syndicats intéressés peuvent présenter une **liste commune**.  Cass. soc. 16.11.1993 n° 92-60306  
La répartition des suffrages se fait alors à parts égales, sauf si les syndicats ont informé l'employeur d'une répartition différente avant les élections.


 C. trav. art. L2122-3

 Cass. soc. 13.01.2010 n°09-60208

### Deuxième tour

Au second tour des élections, les **candidatures sont libres**. Les listes de candidats ne sont plus uniquement présentées par des syndicats.  C. trav. art. L2314-29

Les listes présentées par des syndicats au premier tour sont maintenues sans qu'ils n'aient besoin de les renouveler, si les formes et délais prévus par le protocole d'accord préélectoral ont été respectés lors du dépôt de la liste au premier tour.  *Cass. soc. 31.05.2016 n°15-60157*

Les listes de candidats sont établies par collège et séparément pour les titulaires et pour les suppléants, dès lors qu'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. L23114-26*

En principe, les listes de candidats sont constituées d'autant de candidats que de sièges à pourvoir dans le collège. Les listes peuvent être incomplètes si elles respectent les règles relatives à la représentativité équilibrée des femmes et des hommes.


### Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Les listes des membres titulaires et des membres suppléants, déposées par les organisations syndicales au premier tour, qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un **nombre de femmes et d'hommes** correspondant à la **part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale** (arrondie à la décimale supérieure).

Les listes sont composées **alternativement** d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.  *C. trav. art. L2314-30*


La règle d'alternance n'impose pas que le **premier candidat de la liste** soit du sexe majoritaire.  *Cass. soc. 04.06.2025 n°24-16515*  *Cass. soc. 27.05.2020 n°19-60147 F-D*


Un accord ne peut pas imposer aux organisations syndicales d'ordre d'alternance.

 *Cass. soc. 08.01.2025 n°24-11781*


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.


Si deux sièges sont à pourvoir au sein d'un collège, les listes déposées doivent être composée d'une femme et d'un homme.  *Cass. soc. 17.04.2019, n°17-26724*


La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole préélectoral en fonction des effectifs connus lors des négociations. 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. La décision de la DREETS procédant à la répartition des salariés dans les collèges électoraux n'a pas à préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège.  *Cass. soc. 29.09.2021 n°20-60246*

Le non-respect de ces dispositions relatives à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes entraîne l'**annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté** en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.  *C. trav. art. L2314-32*

Elle ne remet pas en cause les élections dans leur ensemble.


Si le juge est saisi avant les élections, il peut déclarer les listes irrégulières et reporter la date de l'élection pour permettre une régularisation des listes.  *Cass. soc. 27.05.2020 n°19-60147*

Le non-respect des règles relatives à l'alternance des candidats jusqu'à épuisement de l'un des deux sexes entraîne l'annulation de l'élection des candidats mal positionnés. Il n'entraîne pas l'annulation des élections, ni ne remet en cause la représentativité de l'organisation syndicale ayant présenté la liste irrégulière.  *Cass. soc. 09.10.2024 n°23-17506*


Si une liste de candidats ne respecte ni les règles de proportion ni celles d'alternance des candidats, le juge annule l'élection, à la fois des élus du sexe surreprésenté en surnombre et ceux mal positionnés.  *Cass. soc. 03.04.2024, n°23-60083*


## Dépôt et publicité des listes de candidats

Les listes de candidats sont déposées auprès de l'employeur.

Un délégué syndical ne peut présenter une liste de candidats au nom de son syndicat que s'il a reçu **mandat** à cet effet. Ce mandat peut être verbal.  *Cass. soc. 10.12.2014 n°14-60447*

La loi n'impose aucune forme et délai pour le dépôt des candidatures mais le protocole d'accord préélectoral peut prévoir des dispositions à ce sujet, notamment une date limite de dépôt des candidatures.


Le protocole d'accord préélectoral peut prévoir un court **délai** pour le dépôt des candidatures entre le premier et le deuxième tour.  *Cass. soc. 09.06.2021, n°19-24387*  
Dès lors qu'elle a fait l'objet d'une large publicité, cette date s'impose aux candidats.

 *Cass. soc. 05.01.2005 n°03-60467*


En principe, pour le premier tour, elles sont déposées après la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, que celle-ci ait été effectuée par le protocole préélectoral, par une décision administrative ou par une décision de l'employeur.


Les électeurs doivent être informés des listes de candidats déposées.

La loi ne fixe pas de délai à respecter entre la publication de ces listes et la date du premier tour des élections. Un délai peut toutefois être prévu par le protocole d'accord préélectoral.

L'affichage tardif d'une liste de candidats ne peut justifier l'annulation des élections que s'il a influencé le résultat des élections.  *Cass. soc. 24.02.1983 n°82-60382*

## Refus de candidatures

Dès lors que les candidats sont munis d'un mandat, l'employeur ne peut se faire juge de la validité des candidatures présentées. Il doit accepter les candidatures ou les contester devant le juge.  *Cass. soc. 13.07.1993 n° 92-60117*

Ainsi, l'employeur peut contester la candidature d'un salarié devant le juge s'il estime qu'il ne remplit pas la condition d'ancienneté pour être éligible.  *Cass. soc. 23.09.2025, n°014-21317*

L'employeur peut toutefois refuser à son initiative les candidatures déposées après la date limite fixée par le protocole électoral ou, à condition de justifier sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote, lorsqu'il qu'il a fixé cette date de manière unilatérale.



Cass. soc. 15.10.2015 n°14-60710



Cass. soc. 04.03.2009 n°08-60476



Cass. soc. 13.01.1999 n°97-60609

# Une question ?

Développé par des avocats spécialisés en droit social, Agrume est une solution numérique complète qui simplifie la gestion quotidienne des ressources humaines.

**VoxAgrume** est une plateforme de vote électronique pour vos élections CSE et référendums.

Le logiciel simplifie l'organisation des élections CSE grâce à une solution sécurisée, conçue par des avocats en droit social. Préparation juridique, vote en ligne et dépouillement automatisé : tout est centralisé pour garantir des élections professionnelles conformes, fiables et sans risque d'erreur.

Retrouvez plus d'infos sur

<https://agrume.fr/nos-solutions/voxagrume/>

Des questions sur le logiciel ?

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)

Logiciel VoxAgrume

