

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
----------------------	-----------------	---------------	------------------------------------	--------------

Informations permettant de contrôler les listes électorales *Ce document présente une compilation des jurisprudences incontournables en matière de contentieux relatif aux modalités d'organisation et au déroulement des opérations électorales par la négociation du protocole préélectoral qui fait suite à la signature de l'accord collectif de mise en place du CSE (comité social et économique) :*

<b>I) Organisation des opérations électorales :</b>				
	<a href="#">CSE : Composition, élections et mandat (Articles L2314-1 à L2314-37)</a> <a href="#">Election (Articles R2314-2 à R2314-25)</a>			
	<a href="#">Organisation des élections. (Articles L2314-4 à L2314-10)</a> <a href="#">Organisation des élections (Article R2314-2)</a>			
<b>Initiative des élections</b>	<a href="#">L.2314-4 du Code du travail</a>		Le législateur a mis à la charge de l'employeur l'obligation d'organiser les élections professionnelles tous les 4 ans dès lors que le seuil de 11 onze salariés est dépassé depuis 12 mois consécutifs dans l'entreprise.	<b>Par tout moyen permettant de conférer date certaine. 1<sup>er</sup> tour au plus tard, le 90<sup>e</sup> jour suivant la diffusion de l'information.</b>
<b>Demande d'organisation des élections</b>	<a href="#">L.2314-8 du Code du travail</a>		<b>L'employeur est tenu d'engager le processus électoral lorsqu'une demande émane d'un salarié ou d'une organisation syndicale</b> en cas de constat du dépassement des seuils à l'article L.2314-4 du Code du travail et qu'aucune instance CSE n'est mise en place.	Il a un délai d'un mois pour le faire.
		<a href="#">Cass., crim., 30 mars 1999, n° 97-85.963</a>	L'obligation d'organiser les élections étant seulement à la charge de l'employeur, <b>le salarié ou le syndicat qui fait la demande est fondé à solliciter la tenue des élections par tout moyen.</b> Il ne peut voir son action ignorée ou rejetée pour non-respect du formalisme imposé à l'employeur.	
		<a href="#">Cass., soc., 13 octobre 2010, n°09-41.916</a>	<b>L'obligation mise à la charge de l'employeur d'organiser les élections</b> à la suite d'une demande d'un salarié ou d'une OS n'est <b>valable que</b> dans la mesure où celle-ci <b>présente un</b>	A l'inverse et dans le doute, l'employeur devrait engager le processus électoral en

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			<b>caractère sérieux.</b> Si tel n'est pas le cas, le refus de l'employeur n'est pas constitutif d'une entrave au processus électoral.	l'absence d'erreur manifeste et/ou volontaire pourrait l'emmener à voir sa responsabilité civile et pénale engagée.
		<a href="#">Cass., soc., 25 janvier 2006, n°03-42.908</a>	En cas de carence, <b>la demande d'organisation des élections par une OS ne peut être valablement faite que s'il subsiste un délai raisonnable entre le jour de la demande et celui de la fin des mandats.</b>	le délai de 72 jours avant cette date a été jugé raisonnable contre 6 mois prévus aujourd'hui par le législateur pour des élections partielles anticipées. La situation pourrait évoluer.
		<a href="#">Cass. Soc. 9 novembre 2005 n°05-60.063</a>	Le juge ne peut ordonner à l'employeur d'organiser les élections, qu'à la <b>condition qu'un salarié l'ait demandé au préalable, et se soit vu opposé un refus</b>	
<b>Sanctions des irrégularités</b>		<a href="#">Cass. Soc. 17 octobre 2018 n°17-14.392</a> <a href="#">Cass. Soc. 15 mai 2019 n°17-22.224</a> <a href="#">Cass. Soc. 8 janvier 2020 n°18-20.591</a>	L'absence de représentation du personnel cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. Le juge doit donc le réparer par l'octroi de dommages et intérêts, sans que le salarié n'ait à apporter la preuve de son préjudice.	Même si pas plainte des salariés pendant de nombreuses années et si ce grief invoqué qu'à l'occasion de son départ en retraite
		<a href="#">Cass. Soc. 4 novembre 2020 n°19-12.775</a>	Si l'employeur manque à son obligation d'organiser des élections partielles, le salarié doit prouver son préjudice pour obtenir réparation, puisqu'il n'est dans ce cas pas totalement privé d'une possibilité de représentation	
<b>Demande d'organisation d'élections partielles</b>	<a href="#">L. 2314-10 du Code du travail</a>		<b>Si un collège n'est plus représenté au CSE ou si au moins 50% des sièges de représentants sont devenus vacants,</b> alors l'employeur doit organiser des <b>élections professionnelles partielles</b> à la condition que <b>la survenance de ce fait soit antérieure à 6 mois</b> avant la fin des mandats.	Ces élections partielles doivent porter sur l'ensemble des sièges non pourvus à la date du nouveau scrutin, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon la nature

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
				des sièges (titulaire, suppléant) notamment.
<b>Délais d'organisation sur demande syndicale ou salariale</b>	<a href="#">L2314-8 du Code du travail</a>		Si l'employeur avait préalablement engagé le processus électoral mais qu'un <b>procès-verbal de carence</b> a été établi, la demande d'organisation des élections par un salarié ou une OS <b>ne peut être formulée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à l'issue de ce PV.</b>	
<b>Demande d'organisation d'élections complémentaires</b>		<a href="#">Cass., soc., 13 octobre 2010, n° 09-60.206</a>	Il n'existe <b>pas d'obligation légale tendant à la tenue d'élections complémentaires en cas d'augmentation des effectifs</b> dans l'entreprise en cours de cycle.	Cela n'est néanmoins pas interdit et peut être mise en <b>place par accord collectif signé unaniment par tous les syndicats présents dans l'entreprise.</b>
<b>Information de l'entreprise relative aux élections</b>				
<b>Obligation d'information des salariés relative aux élections</b>	<a href="#">L. 2314-4 du Code du travail</a>		L'employeur est débiteur d'une obligation d'information des salariés de l'entreprise lorsque des élections professionnelles doivent se tenir.  A noter que cette obligation d'information se fait par tout moyen.	Sous l'empire du droit ancien, l'obligation de l'employeur d'organiser les élections professionnelles passait par une <b>information des salariés de l'entreprise obligatoirement par voie d'affichage.</b> ( <a href="#">Cass., soc., 10/11/2012, n°11-60.238</a> )
<b>Invitations à négocier le PAP</b>				
<b>Quelles organisations doivent être informées et par quels moyens ?</b>	<a href="#">L.2314-5 du Code du travail</a>		L'employeur <b>doit informer toutes les organisations syndicales :</b>	

## LES INCIDENTS D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			<p>-Par tous moyens les OS qui satisfont aux critères de <b>respect des valeurs républicaines</b> et d'<b>indépendance</b>, légalement constituées depuis <b>au moins deux ans</b> et dont le <b>champ professionnel et géographique couvre l'entreprise</b> ou l'établissement concernés.</p> <p>-Par courrier les OS <b>ayant constitué une section</b> dans l'entreprise + elles reconnues <b>représentatives</b> dans l'entreprise + <b>les syndicats affiliés à une OS représentative</b> au niveau national.</p>	
<i>En présence de représentants UNSA dans l'entreprise</i>		<a href="#">Cass., soc., 6 juillet 2005, n° 04-60.421</a>	<b>En cas de présence de représentants syndicaux</b> (délégué syndicale ou représentant de section), l'employeur <b>peut</b> valablement inviter les syndicats <b>par le biais de leurs représentants</b> .	
		<a href="#">Cass., soc., 5 avril 2011, n° 10-18.813</a>	<b>Même s'il existe des représentants syndicaux</b> dans l'entreprise, l' <b>employeur est fondé à envoyer l'invitation au syndicat ayant procédé à la désignation</b> sans que cela ne constitue une irrégularité.	A noter que l'opération la plus sécurisante reste l'envoi de l'invitation tant au représentant syndical qu'à son mandant.
		<a href="#">Cass., soc., 7 novembre 2018, n° 17-60.283</a>	L'invitation est <b>irrégulière</b> si envoyée à une organisation syndicale <b>autre que celle ayant procédé à la désignation</b> . Seuls peuvent être valablement invités : les représentants syndicaux ou l'organe ayant procédé à la désignation.	Dans l'arrêt l'irrégularité a été reconnue car l'invitation avait été envoyée à l'union départementale à charge pour celle-ci de prévenir l'organisation ayant procédé à la désignation.
<i>Si pas de représentants UNSA dans l'entreprise</i>		<a href="#">Cass., soc., 15 novembre 2017 n°16-60.268</a>	<b>En l'absence de représentants du syndicat</b> dans l'entreprise (syndicat représentatif n'ayant pas désigné de délégué syndical ; syndicat affilié à un syndicat représentatif au plan national), l'invitation de celui-ci à la négociation du protocole d'accord	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ÉLECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			préélectoral reste <b>valable lorsqu'elle est adressée à la confédération représentative à laquelle il a adhéré.</b>	
		<a href="#">Cass., Ass. plén., du 5 juillet 2002, n° 00-60.275</a>	Plus largement l' <b>employeur peut faire parvenir l'invitation à toute organisation du même sigle</b> comme par exemple l'union ou la branche.	Cela résulte du fait que l'employeur est placé dans une situation avec une obligation d'information à sa charge sans interlocuteur dans l'entreprise. Les juges lui permettent d'envoyer aux organes connus par lui, à charge pour ces derniers de transférer l'information.
<i>Quelles sanctions en cas d'irrégularité ?</i>		<a href="#">Cass., soc., 2 mars 2011, n° 10-60.201</a>	Par extension du principe posé par le présent arrêt, <b>le défaut d'information par tout moyen</b> des OS satisfaisant aux critères prévus à l'article L.2314-5 du Code du travail est <b>une irrégularité affectant la validité des élections.</b>	
		<a href="#">Cass., soc., 2 mars 2011, n° 10-60.201</a>	Si la nullité des élections peut être demandée en cas d'irrégularité subie par une OS, il en va différemment si elle a malgré tout <b>participé à la négociation du PAP sans émettre de réserve</b> ou a <b>présenté des candidats</b> . Dans cette circonstance, <b>l'irrégularité devient inopposable</b> à l'employeur.	
		<a href="#">Cass. Soc., 8 décembre 2021 n°20-16.696</a>	La non-invitation d'une organisation syndicale constitue une violation des principes généraux des élections.	Procédure : Demande au juge de : Faire constater le manquement de l'employeur ; ordonner leur invitation. Faire annuler les élections
		<a href="#">Cass., soc., 10 juillet 2013, n° 11-28.418</a>	<b>Seules les organisations syndicales qui n'ont pas été convoquées</b> par lettre à la négociation préélectorale en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2314-3, alinéa 1, du code du travail <b>peuvent se prévaloir de cette omission pour faire annuler le processus électoral.</b>	Une organisation valablement invitée ne peut demander la nullité du processus électoral en lieu et place de celle qui en est victime.

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
<i>Informations permettant de contrôler les listes électorales</i>		<a href="#">Cass. soc., 6 janvier 2016, n° 15-10.975</a>	Négo. PAP : l'employeur est <b>tenu, au nom du principe de bonne foi, de fournir aux syndicats les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales.</b> Mise à disposition des syndicats qui le demandent : du <b>registre unique du personnel</b> , des <b>déclarations annuelles des données sociales des années concernées</b> , soit les copies ou extraits de ces documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés.	
		<a href="#">Cass., soc., 16 septembre 2020, n° 19-60.185</a> <a href="#">Cass. Soc, 13 mai 2009 n°08-60.530</a> <a href="#">Cass. Soc, 24 septembre 2013, n°12-60.567</a>	L'employeur est tenu de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de <b>l'entreprise</b> . Le syndicat qui souhaite la remise de documents en complément de ceux déjà fournis par l'employeur doit établir qu'ils sont nécessaires au contrôle de l'effectif.	
<i>Conditions de délai</i>	<a href="#">L.2314-5 du Code du travail</a>		En tout état de cause l'invitation à négocier doit être envoyée <b>au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion</b> de négociation. En <b>cas de renouvellement du CSE</b> , l'invitation doit être effectuée <b>2 mois avant le terme du mandat des délégués</b> en exercice tout en respectant l'exigence des 15 jours avant la date de la première réunion de négociation.	
<b>II) Modalités et organisation du vote</b>				
<b>1) Effectif/ Collèges/ Proportion / Sièges</b>	<u>Election (Articles L2316-8 à L2316-9)</u>	<a href="#">Cass., soc., 6 janvier 2016, n°15-10.975</a>	En l'absence d'accès au registre unique du personnel, <b>une attestation de l'expert-comptable/ commissaire aux comptes est suffisante</b> pour permettre aux syndicats de déterminer les effectifs de l'entreprise.	
<i>Salariés mis à disposition pris en compte pour le vote</i>		<a href="#">Cass., soc., 27 octobre 2015, n°14-26.262</a>	Dans le cadre du calcul des effectifs de l'entreprise, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont <b>inclus dans le calcul</b> à la condition qu'ils <b>y travaillent depuis au moins un</b>	La condition de la présence effective sera remplie si la présence des salariés mis à disposition est récurrente,

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ÉLECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			<b>an ET qui sont effectivement présents dans les locaux de l'entreprise.</b>	même simplement à temps partiel.
<b>Nombre et composition des collèges électoraux</b>	Collèges électoraux. (Articles L2314-11 à L2314-17) Collèges électoraux (Article R2314-3)	<a href="#">C. trav., L. 2314-12</a>	Le nombre ainsi que la composition des collèges peuvent être modifiés par accord <u>si l'intégralité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise le signent.</u>	SAUF. L'unanimité ne peut pas remettre en question l'obligation de réserver un siège de titulaire aux cadres dans les entreprises d'au moins 501 salariés (Cass. Soc., 13 janvier 1977 n°76-60.215). Idem, ne peut pas remettre en question le collège propre pour les cadres, dès lors qu'ils représentent un effectif d'au moins 25 salariés (Cass. Soc, 17 octobre 1990 n°89-61.354), et ce même en présence d'un protocole d'accord préélectoral unanime (Cass. Soc, 13 octobre 2004 n°03-60.275).
		<a href="#">C. trav., R. 2314-1</a>	En l'absence de stipulation dans le protocole, cet article prévoit le nombre de représentants en fonction des effectifs dans l'entreprise.	
		<a href="#">Cass. soc., 28 février 2018, n° 17-60.112</a>	L'employeur est tenu <b>de rechercher avec toutes les organisations syndicales un accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux</b> et des <b>sièges</b> entre les différentes <b>catégories</b> , ainsi que sur les <b>modalités d'organisation</b> et de déroulement des opérations électorales. Son <b>refus de négocier avec une organisation syndicale entraîne l'annulation des élections.</b>	
<b>Absence de salariés éligibles dans le premier collège</b>		<a href="#">Cass., soc., 16 octobre 2013, n°13-11.324</a>	Si <b>aucun des salariés</b> devant composer le premier collège <b>n'est éligible</b> , le personnel devait être réparti en deux collèges composés respectivement des cadres et des non-cadres.	

## LES INCIDENTS D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
<i>Proportion F/H/collèges électoraux</i>	<a href="#">C. trav., L. 2314-13</a>		Le protocole d'accord préélectoral doit, lorsqu'il est établi, faire expressément référence à la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral	
	<a href="#">C. trav., L. 2314-30</a>		Les listes de candidatures plurielles doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur proportion sur les listes électorales.	A noter que la composition des candidatures figurant sur la liste doit être présentée alternativement d'un candidat de chaque sexe.
		<a href="#">Cass., soc., 29 septembre 2021, n° 20-60.246</a>	La proportion de femmes et d'hommes doit <b>figurer dans le protocole d'accord préélectoral en fonction des effectifs connus</b> . Faute d'accord, elle est <b>fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste</b> électorale.	
<i>Répartition de sièges/catégories : compétence du juge administratif</i>	<u>Attribution des sièges (Articles R2314-19 à R2314-21)</u>	<a href="#">Cass., soc., 22 janvier 2020, n° 19-12.896</a>	Les dispositions de l'article L. 2314-13 du code du travail relatives à <b>la saisine de l'autorité administrative</b> en matière de répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et de répartition du personnel dans les collèges électoraux <b>sont applicables en l'absence d'accord, quand bien même les mandats des élus en cours sont expirés</b> .	
<i>Proportionnalité entre l'effectif de chaque collège et le nombre de sièges à pourvoir</i>		<a href="#">Cass., soc., 06 juin 2018 n°17-27.175</a>	Lorsqu'elle est saisie DREETS fixe la <b>répartition des sièges au sein des collèges électoraux</b> , en appliquant un critère de <b>proportionnalité entre l'effectif de chaque collège et le nombre de sièges à pourvoir</b> , tout en prenant en compte les circonstances particulières notamment liées à la composition du corps électoral de l'entreprise et au nombre de collèges.	
<i>Détermination des élus en fonction de l'ordre de présentation sur la liste</i>	<a href="#">C. trav., L. 2314-29</a>		Lorsqu'une liste est élue, l'attribution des sièges aux candidats doit se faire dans le respect de l'ordre établi par celle-ci à moins que le taux de rature du nom d'un candidat dépasse les 10% des suffrages affichés.	En cas de concours de ratures, on procédera comme il suit : -respect de l'ordre pour ceux n'en ayant pas eue ou ayant eu moins de 10%,

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
				-ceux ayant eu plus de 10% occuperont les sièges restants.
<i>Détermination des établissements distincts</i>	<a href="#">C. trav., L 2313-2</a>		La détermination des nombre et périmètre des établissements distincts <b>doit se faire par accord collectif</b> .	
	<a href="#">C. trav., L. 2313-4</a>		<b>Si la négociation n'aboutit pas</b> à une conclusion d'un accord pour la détermination des nombre et périmètre des établissements distincts, la <b>compétence est transférée à l'employeur</b> .	A noter qu'il doit nécessairement tenir compte de l'existence d'un responsable d'établissement disposant d'une autonomie de gestion.
	<a href="#">Article R2313-1</a>		En cas de mise en place par décision unilatérale, l'employeur est tenu <b>d'informer chaque OSR</b> ainsi que <b>toutes les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale</b> dans l'entreprise.	L'action en contestation de la décision de l'employeur devant la DREETS est ouverte dans les quinze jours suivant la notification
<i>Contestation dans les 15 jours de la communication du périmètre.</i>		<a href="#">Cass., soc., 25 mars 2020, n°18-18.401</a>	<b>En l'absence de contestation devant la DREETS, dans le délai de quinze jours</b> , suivant notification de la décision unilatérale par laquelle l'un des employeurs mandatés a déterminé le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein d'une unité économique et sociale, l'organisation syndicale est irrecevable à demander à ce titre l'annulation des élections professionnelles.	Il est conseillé de négocier le découpage des établissements distincts dans le même accord que celui de la mise en place du CSE
<i>Équité des moyens mis à disposition de l'employeur aux listes syndicales et établissements distincts</i>		<a href="#">Cass., soc., 20 septembre 2018, n°17-60.306</a>	Le <b>principe d'égalité de traitement entre les organisations syndicales quant aux moyens alloués par l'employeur</b> en vue des élections professionnelles s'applique dans le périmètre de ces élections et, dès lors, au sein de chaque établissement distinct lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un établissement unique. Le périmètre d'appréciation du principe d'égalité de traitement par l'employeur entre les syndicats	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
		<a href="#">Cass., soc., 20 septembre 2018, n°17-60.306</a>	Le fait pour un employeur de <b>donner les mêmes moyens à toutes les organisations syndicales</b> d'un établissement <b>sans tenir compte du nombre de collègues</b> dans lequel elles présentent des candidatures <b>ne porte pas atteinte au principe d'égalité de traitement.</b>	
<i>Collège unique</i>		<a href="#">Cass., soc., 22 novembre 2017, n°16-24.801</a>	Peuvent décider la mise en place d'un <b>collège unique</b> pour <b>les élections des délégués au sein d'un établissement distinct doté d'un comité d'établissement, à l'unanimité, les organisations syndicales représentatives au sein de cet établissement distinct.</b>	
<i>2/Électorat /Listes électorales</i>	<u>Électorat et éligibilité. (Articles L2314-18 à L2314-25)</u> <u>Électorat et éligibilité (Article R2314-4)</u>	<a href="#">Cass. Soc. 24 novembre 1983 n°83-60.876.</a>	ATTENTION. Le TJ a le pouvoir d'annuler une candidature, même si elle satisfait à toutes les conditions d'éligibilité si elle apparaît frauduleuse (Ex : Candidature pour faire obstacle à une mutation dans un autre établissement (arrêt 2)).	
		<a href="#">Cass. Soc. 20 mars 2013, n°12-11.702</a>	Le PAP, même valablement signé, ne peut pas exclure de l'éligibilité des salariés qui remplissent les conditions légales	
<i>Salariés électeurs</i>	<u>C. trav., L.2314-18</u>		A la qualité d'électeur aux élections professionnel tout salarié ayant de <b>plus de 16 ans</b> et ayant <b>plus de 3 mois d'ancienneté</b> dans l'entreprise au moment des élections. En outre, il ne faut <b>pas faire l'objet d'une restriction des droits civiques.</b>	Cass. Soc, 15 juin 1995 n°94-60.461, les salariés de l'entreprise sont présumés jouir de leurs droits civiques.
		<a href="#">Conseil constitutionnel, QPC, n° 2021-947, 19 novembre 2021</a>	Même <b>un cadre dirigeant doit pouvoir être électeur dans la mesure où il est salarié.</b> La délégation de pouvoir faite par l'employeur ne doit pas avoir comme conséquence de le priver du droit à la participation par l'intermédiaire de ses représentants qu'il tient de la Constitution.	En raison de l'interprétation faite par les juges de l'article L. 2314-8 et ayant pour effet d'exclure les cadres dirigeants de la qualité d'électeur, cet article a été jugé inconstitutionnel. Son abrogation à compter du 31 octobre 2022.
<i>Constitution des listes électorales et chronologie des dépôts</i>		<a href="#">Cass., soc., 24 janvier 2018, n°16-22.168</a>	Dès lors que plusieurs syndicats entreprise sont affiliés à la même confédération ou union, ils ne peuvent déposer deux listes distinctes dans le même collège.	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			Si Malgré tous ces deux syndicats contrevenaient à cette règle, alors on ne retiendrait que la première liste déposée.	
		<a href="#">Cass. Soc. 27 janvier 2021 n°19-23.572</a>	La loi ne prévoit rien sur les mentions devant figurer sur la liste électorale. Les seules mentions devant obligatoirement figurer sur la liste se limitent à celles qui sont indispensables à la vérification de la qualité d'électeur des salariés inscrits : âge, appartenance à l'entreprise, et ancienneté (l'adresse n'est plus à mentionner).	
<b>Publicité des listes électorales</b>				
<b>Qui présenter ? Adhérents, sympathisants...</b>		<a href="#">Cass., soc., 28 mars 2012, n°11-61.180</a>	Une <b>organisation syndicale peut présenter comme candidats tout salarié éligible. Il importe peu qu'il soit adhérent ou non du syndicat en question ou même d'un autre.</b>	
<b><a href="#">3/ Représentation Éligibilité/Listes/</a></b>	<b><a href="#">Electorat et éligibilité. (Articles L2314-18 à L2314-25 c. trav.)</a></b>			
<b>Salariés éligibles</b>	C. trav., <a href="#">L2314-19</a>	<a href="#">Cass., soc., 13 février 2019, n°18-60.149</a>	Peu importe le choix effectué par un salarié mis à disposition d'être électeur dans son entreprise d'accueil. Il conserve malgré tout, la faculté d'être éligible dans son entreprise d'origine.	
<b>Syndicats éligibles</b>	C. trav., <a href="#">L2121-1</a> et <a href="#">L2121-2</a>	<a href="#">Cass., soc., 28 septembre 2017, n°16-17.173</a>	Les critères de respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente. <b>Le critère d'indépendance n'est pas immuable ; il peut être perdu par un syndicat et retrouvé ultérieurement.</b>	
<b>Ancienneté acquise Successions d'établissements dans une même entreprise</b>		<a href="#">Cass., soc., 11 octobre 2017, n°16-60.295</a>	<b>L'ancienneté d'un salarié se calcule par rapport au premier jour de son contrat de travail</b> dans l'entreprise sans tenir compte du fait qu'il ait été affecté dans différents établissements de cette même entreprise.	L'ancienneté s'apprécie à la date du premier tour
<b>Listes de candidats et date de dépôt</b>	<b><a href="#">Contestations (C. trav. L2314-32)</a></b>		Toute contestation relative aux élections professionnelles ainsi qu'à son processus de mise en place relève de la <b>compétence du juge judiciaire.</b>	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
		<a href="#">Cass. Soc., 30 mai 1996, n° 95-60.799</a>  <a href="#">Cass. Soc., 5 novembre 1980 n°80-60.179</a>	<p>En l'absence de modalités prévues par le protocole préélectoral, la loi n'impose aucune règle de forme au dépôt de candidatures (arrêt 1). C'est pourquoi, plutôt envoi par LRAR ou la remise en mains propres contre décharge.</p> <p>Également, aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe de délai entre la publication des listes de candidats et la date du scrutin. Le juge apprécie le délai suffisant au cas par cas (arrêt 2).</p>	
<i>Représentations des hommes et des femmes</i>		<a href="#">Cass., soc., 25 novembre 2020, n°19-60.222</a>	<p>Les listes présentées aux élections professionnelles qui comportent plusieurs candidats <b>sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale</b>. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles.</p>	
		<a href="#">Cass., soc., 11 mars 2020, n° 19-16.438</a>	<p>Conformément au protocole d'accord préélectoral unique organisant les comités sociaux et économiques de l'entreprise, <b>le dépouillement et la proclamation des résultats avaient été centralisés dans un même lieu situé hors de son ressort, le tribunal a pu en déduire que ce litige ne relevait pas de sa compétence, peu important que le protocole d'accord préélectoral ait été signé dans son ressort.</b></p>	
<i>Représentativité équilibrée F/H</i>	Représentation équilibrée des femmes et des hommes (Articles <u>L2314-30 à L2314-31</u> )	<a href="#">Cass., soc., 11 décembre 2019, n°18-23.513</a>	<p>Les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail portant sur la répartition femmes/hommes sur les listes électorales <b>sont d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger</b>. Ces dispositions obligent à respecter de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et à ce qu'il y ait au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté</p>	
		<a href="#">Cass., soc., 9 mai 2018, n° 17-14.569</a>	<p>La règle relative à la représentation équilibrée entre femmes et hommes est une obligation de résultat. Il importe peu que le syndicat démontré qu'il a tout tenté en vain pour y parvenir. Le seul non-respect suffit à faire annuler du ou des candidats ne respectant pas cette règle.</p>	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ÉLECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
<i>Présentation de liste incomplète nombre de sièges à pourvoir supérieur à deux</i>		<a href="#">Cass., soc., 11 décembre 2019, n°19-10.826</a>	L'application sur une liste incomplète, de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur ne peut conduire à exclure de toute représentation le sexe sous-représenté. Partant, une liste de deux personnes doit être composée des deux sexes dans la mesure où le collège électoral n'est pas unisexe.	
		<a href="#">Cass., soc., 27 mai 2021, n° 21-11.813</a>	Lorsque au moins 2 sièges sont à pourvoir, le syndicat ne peut ne présenter qu'un seul candidat et par la même écarte la possibilité qu'il n'y ait pas de candidatures du sexe sous-représenté lorsque l'arrondi arithmétique à l'entier supérieur emporte une décimale supérieure ou égale à 5.	Illustration : la proportion de femmes et d'hommes est respectivement de 30 % et de 70 %. La mise en œuvre de la règle de calcul aboutit à une décimale supérieure à 5 s'agissant des femmes : $2 \times 30/100 = 0,6$ arrondi à l'entier supérieur, c'est-à-dire 1.
<i>Présentation de liste incomplète nombre de sièges à pourvoir égal à deux</i>		<a href="#">Cass., soc., 11 décembre 2019, n°18-26.568</a>	Lorsque dans une liste de deux candidats l'application de la règle de l'arrondi conduit à exclure le sexe sous-représenté du droit à obtenir un siège, trois facultés alternatives pour la composition de la liste sont ouvertes au syndicat : deux candidats du sexe majoritairement représenté ou un candidat de chaque sexe ou un candidat unique du sexe surreprésenté.	Illustration : La proportion de femmes et d'hommes est respectivement de 11 % et de 89 %. La mise en œuvre de la règle de calcul aboutit à une décimale inférieure à 5 s'agissant des femmes : $2 \times 11/100 = 0,22$ arrondi à l'entier inférieur, c'est-à-dire 0.
<i>Part respective au sein du collège électoral</i>		<a href="#">Cass., soc., 11 décembre 2019, n°19-10.855</a>	Le non-respect par une liste de candidats du nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein du collège électoral entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté.	
<i>Alternance des représentations</i>		<a href="#">Cass., soc., 06 juin 2018, n° 17-60.263</a>	Respect de la règle de l'alternance prévue aux articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 : annulation de l'élection de tout élu dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas, à moins que la liste corresponde à la proportion de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et que tous les candidats de la liste aient été élus.	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
<i>Prévision de la répartition hommes – femmes dans le protocole d'accord préélectoral.</i>		<a href="#">Cass., soc., 24 nov. 2021, n° 20-20.962</a>	Un syndicat ayant, sans réserve, signé un protocole préélectoral et présenté des candidats aux élections professionnelles, n'est pas recevable à invoquer par voie d'exception, après les élections, le non-respect du protocole à des dispositions d'ordre public.	
		<a href="#">Cass., soc., 12 mai 2021, n° 20-60.118</a>	La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole préélectoral, en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole. A 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.	
<i>Distinction entre le contentieux électoral et le contentieux préélectoral</i>		<a href="#">Cass., soc., 6 avril 2022, n° 20-18.198</a>	Il est possible de demander l'annulation de la liste de candidats dans le cadre du contentieux préélectoral en cas de non-respect des règles de parité, puis l'annulation de l'élection du candidat du sexe surreprésenté de cette liste sur le même fondement et par le même candidat.	Pour aller plus loin : <a href="#">Cliquez sur le lien</a>
<i>Une liste irrégulière pour l'entreprise, non prise en compte au 1<sup>er</sup> tour, ne peut être maintenue par l'OSR au second</i>		<a href="#">Cass., soc., 31 mai 2016, n° 15-60.157</a>	La liste de candidats déposée hors délai prévu par le protocole ne sera pas automatiquement maintenue au second tour comme peuvent l'être les listes régulièrement déposées au premier tour.	
<i>Compétence du tribunal judiciaire : validité d'une candidature.  L'employeur n'est pas en droit de retirer de lui-même une candidature</i>		<a href="#">Cass., soc., 30 octobre 2013, n° 12-29.952</a>	Hors le cas d'un désistement ou d'un dépôt hors du délai fixé par le protocole préélectoral, l'employeur n'est pas en droit de retirer de lui-même une candidature.  On reconnaît malgré tout le fait que l'employeur peut ne pas retenir une candidature si le candidat ne dispose d'aucun mandat au nom de la Fédération et que son organisation ne dépose aucune candidature.	
<i>L'annulation par le juge des élus du sexe surreprésentés</i>		<a href="#">Cass., Soc., 17 avril 2019 n° 18-60.173</a>	Les ratures sont prises en compte pour déterminer l'ordre. Lorsque le juge annule l'élection des derniers élus de la liste appartenant au sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.	
<i>L'incidence de l'annulation des élections</i>		<a href="#">Cass., soc., 11 décembre 2019, n° 18-19.379</a>	L'annulation des élections n'emporte pas d'effet rétroactif. Aussi, la désignation d'un délégué syndical parmi les candidats	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			ayant obtenu 10% au titre des élections annulées reste régulière.	
<a href="#">4/Organisation du scrutin</a>	<a href="#">Mode de scrutin et résultat des élections. (Articles L2314-26 à L2314-29)</a> <a href="#">Organisation des élections (Article R2314-2)</a>			
<a href="#">Date et heure du scrutin</a>	<a href="#">C. trav., D. 2232-4</a>		Outre le fait que ces modalités doivent avoir été établies dans le protocole, les salariés doivent être informés au moins 15 jours avant le jour du scrutin de ses date et heure.	
<a href="#">Organisation matérielle du scrutin</a>		<a href="#">Cass., soc., 19 décembre 2018, n°17-27.442</a>	Si en raison d'une anomalie matérielle le scrutin ne peut se dérouler dans les conditions prévues par le PAP, les parties négocient un nouvel avenant. En cas de désaccord sur l'avenant, il revient au juge d'en fixer les modalités.	
<a href="#">Matériel de vote, l'urne...</a>		<a href="#">Cass., soc., 24 mai 2016, n°15-20.541</a>	En matière d'élections professionnelles, <b>l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral.</b>	
<a href="#">Propagande électorale</a>		<a href="#">Cass., soc., 15 novembre 2017, n°16-24.798</a>	Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, peu important que le protocole ait entendu restreindre les dates de campagne.	
<a href="#">Condamnation en référé contre la communication électorale en dehors de la campagne ? Non</a>		<a href="#">Cass., soc., 15 novembre 2017, n°16-24.798</a>	<b>Le juge des référés ne peut pas ordonner, sous astreinte, aux syndicats de cesser et faire cesser toute communication à des fins électorales en dehors de la campagne électorale fixée par le protocole d'accord préélectoral.</b>	
<a href="#">Organisation du vote physique</a>		<a href="#">Cass., soc., 3 octobre 2018, n°17-29.022</a>	Le fait pour un salarié électeur d'avoir confié ses clés de vote à un autre salarié afin qu'il vote en ses lieu et place justifie l'annulation des élections.	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
5/Organisation du vote par correspondance				
<i>Modalités d'organisation</i>		<a href="#">Cass., soc., 28 septembre 2017, n°16-17.173</a>	En cas de vote par correspondance <b>la signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure, renfermant celle contenant le bulletin de vote, est une formalité substantielle.</b> L'absence de signature est par conséquent de nature à entraîner la nullité des élections.	
6/Vote électronique				
<i>Le vote électronique doit être mis en place par accord collectif d'entreprise.</i>	<u>Article L2314-26</u> <u>Modalités du vote électronique</u> <u>(Articles R2314-5 à R2314-18)</u>			L'employeur est tenu en cas de mise en place du vote électronique de prévoir <b>une assistance technique ainsi que sa mise en place afin d'assurer l'efficacité du vote.</b> Un cahier des charges doit également être établi dans le cadre de l'accord mettant en place le vote électronique, à défaut il doit être mis en place par l'employeur.
		<a href="#">Cass., soc., 3 octobre 2018, n°17-29.022</a>	<b>Le recours au vote électronique</b> pour les élections professionnelles, subordonné à la conclusion d'un accord collectif garantissant le secret du vote, <b>ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral.</b>	L'employeur est tenu en cas de mise en place du vote électronique de prévoir <b>une assistance technique ainsi que sa mise en place afin d'assurer l'efficacité du vote.</b> Un cahier des charges doit également être établi dans le cadre de l'accord mettant en place le vote électronique, à défaut

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
				il doit être mis en place par l'employeur.
<i>Expertise informatique indépendante du logiciel</i>	<a href="#">c. trav., R. 2314-9</a>		La mise en place <b>du système de vote électronique</b> ou toute <b>modification substantielle de sa conception</b> par accord d'entreprise ou de groupe, pour les élections au sein des IRP, est soumis à une <b>expertise indépendante</b> .	L'employeur est tenu en cas de mise en place du vote électronique de prévoir <b>une assistance technique ainsi que sa mise en place afin d'assurer l'efficacité du vote</b> . Un cahier des charges doit également être établi dans le cadre de l'accord mettant en place le vote électronique, à défaut il doit être mis en place par l'employeur.
<i>Recours par décision unilatérale de l'employeur</i>		<a href="#">Cass., soc., 13 janvier 2021, n°19-23.533</a>	Si la <b>possibilité de recourir au vote électronique par décision unilatérale</b> de l'employeur est légalement prévu ce n'est qu'à la condition que celui-ci se soit préalablement acquitté de son obligation de négocier loyalement un accord.	
<i>Possibilité de mise en place par un accord d'établissement</i>		<a href="#">Cass., soc., 3 novembre 2016, n°15-21.574</a>	Dans <b>une entreprise divisée en établissements, un accord d'entreprise peut fixer le cadre général du recours au vote électronique et renvoyer les modalités de sa mise en œuvre à un accord d'établissement</b> , d'autre part, le cahier des charges que doit contenir l'accord n'est soumis à aucune condition de forme.	
<i>Autres technologies d'aide au vote ?</i>		<a href="#">Cass., soc., 14 janvier 2014, 13-60.165</a>	Les dispositions des <b>articles L. 2314-21 et L. 2314-19 du code du travail sont applicables au vote électronique, et non au vote par correspondance avec dépouillement optique des bulletins de vote</b>	
<i>Technicien informatique soumis à une clause de confidentialité a accès au vote...</i>		<a href="#">Cass., soc., 14 novembre 2013, n°13-10.519</a>	<b>Aucune atteinte à la sincérité du scrutin</b> n'est caractérisée lorsque les dispositions prises par l'employeur assuraient, conformément aux articles R. 2314-9 et R. 2324-5 du code du travail la confidentialité du vote électronique et que le <b>technicien informatique de l'entreprise, soumis à une obligation de confidentialité, s'était connecté aux postes des salariés à leur demande expresse pendant les opérations de vote</b>	
<i>L'avenant au PAP est soumis aux mêmes principes que l'accord initial...</i>		<a href="#">Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17-21.836</a>	Le protocole d'accord préélectoral valablement signé peut faire l'objet de modifications postérieurement à sa signature. Mais c'est à la condition qu'il fasse l'objet d'une négociation et d'une conclusion selon les mêmes conditions que le protocole.	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
7/Bureaux de vote		<a href="#">Cass., soc., 16 octobre 2013, n°12-21.448</a>	A défaut de dispositions spécifiques prévues par un protocole préélectoral signé à la double condition de majorité, et en l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord, le bureau de vote est composé, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés, et du salarié électeur le plus jeune.	
Constitution – composition - Déroulement		<a href="#">Cass., soc., 11 décembre 2019, n°19-12.596</a>	Le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte le cas échéant de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés.	
Absence de signature de la liste d'émargement (Bureau de vote)		<a href="#">Cass., soc., 23 juin 2021, n° 20-60.204</a>	L'absence de signature de la liste d'émargement par au moins un des membres du bureau de vote est une irrégularité de nature à justifier l'annulation des élections.	
		<a href="#">Cass., soc., 30 septembre 2015, n° 14-25.925</a>	Le non-respect de l'exigence de signature par les membres du bureau de vote avant la clôture du scrutin est une irrégularité entraînant en tout état de cause la nullité du scrutin. Elle ne peut être régularisée a posteriori.	
Défaut de la mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin dans le procès-verbal		<a href="#">Cass., soc., 16 octobre 2013, n°12-21.680</a>	L'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin affecte la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.	
		<a href="#">Cass., soc., 17 décembre 2014, n°14-12.401</a>	La mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin peut être apposée sur un document annexe sans que cela n'entraîne l'annulation des élections.	
		<a href="#">Cass., soc., 28 janvier 2015, n° 14-60. 413</a>	L'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin affecte la sincérité des opérations électorales. Mais il peut y être suppléé par apposition des mentions par un huissier dans la mesure où celui-ci était présent dès l'ouverture du scrutin.	
Procès-verbal (résultat ou carence)		<a href="#">Cass., soc., 2 juillet 2014, n°13-60. 218</a>	Immédiatement après la fin du dépouillement des bulletins de vote, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé	

## LES INCIDENTS D'ELECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			publiquement par le secrétaire ou, à défaut par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par lui, dans la salle de vote.	
<a href="#">8/Validité du PAP (dont conditions cumulatives)</a>	<a href="#">Articles L2314-28, L2314-15, L2314-30 et L2314-32 CT.</a>		Le protocole d'accord préélectoral doit obligatoirement contenir certaines clauses : - modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ; - répartition des électeurs et des sièges entre les collèges ; - division des établissements distincts ; - représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés ; - proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral, afin de garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les OS doivent respecter la parité et l'alternance dans les listes de candidats.	
		<a href="#">Cass., soc., 19 décembre 2018, n°18-60.067</a>	<b>Les conditions de validité du processus électoral sont des dispositions d'ordre public.</b> Partant, l'action judiciaire d'un défaut de ces conditions <b>ne peut être écartée par voie conventionnelle</b> au motif qu'une commission préalable aurait été instaurée par accord.	
		<a href="#">Cass., soc., 15 novembre 2017, n°16-21.903</a>	La <b>validité du protocole d'accord préélectoral</b> conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée double condition suivante : une signature par la <b>majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation</b> dont les organisations ayant recueilli la <b>majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.</b>	Le terme de <b>majorité implique au moins la moitié des voix plus une.</b>
		<a href="#">Cass., soc., 26 septembre 2012, n°11-60.231</a>	Dès lors que la négociation n'a pu permettre d'aboutir à la conclusion du protocole d'accord préélectoral, <b>l'employeur a l'obligation de saisir l'autorité administrative</b> pour faire procéder à la <b>répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux.</b>	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
		<a href="#">Cass. Soc. 12 mai 2021 n° 19-23.428</a>	Lorsqu'un syndicat demande l'annulation du protocole préélectoral devant le juge avant le déroulement de l'élection, il est recevable à demander l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral, sans que le juge puisse invoquer que le délai de 15 jours de contestation de la régularité des élections prévu par l'article R. 2314-24 du Code du travail ne soit ouvert	
<i>Unanimité ou majorité Saisine de la DREETS établissements distincts, fixer la répartition des électeurs, ou fixer la répartition des sièges dans les collèges</i>	<a href="#">C. trav., L.2314-13</a>		Lorsque le protocole préélectoral n'a pas été conclu à la condition de double majorité susvisée, la saisine de la DREETS suspend le processus électoral jusqu'à sa décision et entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour du scrutin.	
		<a href="#">Cass., soc., 6 oct. 2011, n°11-60.035</a>	Toutefois, même conclu à la double condition de majorité, le PAP peut être contesté en justice et annulé en cas d'irrégularités particulièrement graves. Il en va de même : - s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment aux principes généraux du droit électoral	
		<a href="#">Cass., soc., 26 septembre 2012, n° 11-60.231</a>	Un seul syndicat peut valablement négocier et signer le protocole si l'employeur a préalablement satisfait à ses obligations de convocation et de négociation. En revanche, si deux syndicats négocient et qu'un seul signe le protocole, la condition de majorité n'est pas remplie celle-ci s'entendant de la moitié plus une unité.	
<i>Appréciation de la validité de la majorité ayant participé à la négociation</i>		<a href="#">Cass., Soc. 26 sept., 2012, n°11-60.231</a>	Les syndicats intéressés ayant participé à la négociation sont ceux qui, invités à celle-ci, s'y sont présentés, même s'ils ont ensuite décidé de s'en retirer	
<i>Validité du PAP au jour de sa signature</i>		<a href="#">Cass., soc., 5 avril 2011, n°10-18.733</a>	La validité d'un protocole préélectoral doit être appréciée au jour de sa signature et ne peut pas dépendre du résultat d'élections postérieures	
<i>Clause de limitation de renouvellement de mandat</i>	<a href="#">C. trav., R. 2314-26</a>		Si ce n'est pas précisé dans le PAP, la stipulation qui modifie le nombre de renouvellement de mandat est réputée à durée indéterminée et sera en vigueur pour toutes les prochaines élections.	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
<a href="#">9/Procès-verbal de carence</a> <i>Refus de négocier le PAP de l'employeur</i>		<a href="#">Cass., soc., 28 fév. 2018, n°17-60.112</a>	<b>Le refus de l'employeur de négocier avec un syndicat intéressé entraîne en lui-même l'annulation des élections.</b>	
<a href="#">10/Contestations</a> <i>Désignation des DS à partir des résultats de l'élection et juge (...)</i>	Contestations (Articles R2314-23 à R2314-25) Article L. 2314-13 Code du travail	<a href="#">Cass., soc., 11 décembre 2019, n°19-60.094</a>	<b>Le tribunal judiciaire statue en premier et dernier ressort</b> sur les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels. <b>Par conséquent l'appel ou l'opposition sont des moyens de contestation de la décision irrecevable.</b> <b>Il est toujours possible de former un pourvoi en cassation,</b> mais l'action est enfermée dans un <b>délai de dix jours.</b>	
<i>(...) dans le contexte d'une contestation du protocole d'accord préélectoral et des élections</i>		<a href="#">Cass., soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.780</a>	<b>Le manquement de l'employeur à l'obligation de loyauté</b> dans le cadre de la négociation du protocole est de nature à entraîner sa <b>nullité</b> . La <b>contestation</b> de sa validité peut être effectuée <b>avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses</b> avant de présenter des candidats	
		<a href="#">Cass., soc., 4 juillet 2018, n°17-21.100</a>	L'absence de demande d'annulation des élections dans le délai légal de quinze jours suivant le scrutin purge les élections de tout vice <b>même s'il a été fait droit à une demande antérieure d'annulation du protocole par le juge.</b>	Lors de la saisine du juge, pensez à joindre à la demande d'annulation du PAP, une demande d'annulation des élections découlant de cet accord.
<i>Intérêt à agir en contestation</i>		<a href="#">Cass., soc., 10 mai 2012, n°11-60.152</a>	Un syndicat qui a des adhérents dans l'entreprise peut contester le scrutin même s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté nécessaire pour participer au processus électoral.	
		<a href="#">Cass., soc., 20 septembre 2018, n°17-26.226</a>	Tous les syndicats, qu'ils soient ou non représentatifs, sont recevables à agir en contestation de la validité d'un protocole, bénéficient d'une <b>présomption d'intérêt à agir</b> , dès lors qu'ils ont vocation à participer au processus électoral.	
		<a href="#">Cass., soc., 28 janvier 2015, n°14-60.423</a>	Le tribunal judiciaire est tenu d'informer les parties intéressées de la date de l'audience pour l'action en nullité des élections	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			professionnelles. Mais <b>les candidats non élus ne peuvent se prévaloir du défaut d'information car ils ne sont pas considérés comme "partie intéressée"</b> .	
		<a href="#">Cass., soc., 4 juin 2014, n°13-60.238</a>	<b>L'employeur informé par une fédération de son intention de se substituer aux syndicats affiliés</b> dans la présentation des listes <b>peut valablement refuser les candidatures des syndicats</b> n'ayant pas suivi les instructions sans avoir à saisir le juge.	Par analogie la même solution pourrait s'appliquer à l'information donnée à l'employeur par une Union.
		<a href="#">Cass., soc., 9 février 2016, n° 15-13.847</a>	<b>La contestation d'une candidature, quels qu'en soient les motifs, se rattache à la régularité des opérations électorales et peut donc être introduite jusqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours</b> suivant la proclamation des résultats, peu important que le candidat ait été ou non élu.	
		<a href="#">Cass., soc., 9 septembre 2020, n°19-19.322</a>	Dès lors qu'une <b>contestation porte sur la participation d'une catégorie de salariés</b> déterminée lors de l'établissement du protocole, celle-ci est susceptible d'affecter la régularité des élections ou celle relative au vote par correspondance. Partant, <b>l'action en contestation</b> est recevable dans le délai de contestation de l'élection, donc <b>dans les 15 jours suivant la tenue du scrutin</b> .	
	<a href="#">C. trav., L. 2314-13</a>		Depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, confirmée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 susvisée, en cas de contestation, <b>la décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire</b> , à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux	
<b>Désignation du DS parmi les adhérents</b>	<a href="#">C. trav., L2143-3</a>	<a href="#">Cass., soc., 7 juillet 2021, n°20-60.242</a>	Un syndicat ayant présenté une liste de candidats <b>ne peut désigner un adhérent que si tous ceux de sa liste ayant obtenus au moins 10% ont expressément renoncé</b> à la faculté d'être désigné.	Il est à noter que préalablement à la désignation d'un adhérent il n'est pas exigé que le syndicat ait sollicité les candidats représentatifs des autres listes.
<b>Changement de collège d'un candidat avant les élections</b>		<a href="#">Cass. soc. 12 mars 1981, n° 80-60.268</a>	En principe, si un candidat change de collège entre la publication de la liste et le vote, il ne peut plus être candidat	

## LES INCIDENTS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - PAP ET JURY

ÉTAPES DES ELECTIONS	CODE DU TRAVAIL	JURISPRUDENCE	PRINCIPES – DISPOSITIF DU JUGEMENT	COMMENTAIRES
			<p>dans son collège d'origine : sa candidature doit être retirée et la liste modifiée.</p> <p>Mais le juge peut ordonner le maintien du salarié dans son collège d'origine si le changement de collège procède d'une intention frauduleuse de l'employeur.</p>	
<p><i>Exercice des fonctions du représentant au cours de la procédure de radiation.</i></p>	<p><a href="#">C. trav., L2314-36</a></p>	<p><a href="#">Cass. soc. 18 juill. 1978 n° 78-60.593</a></p>	<p>La date de la révocation à prendre en compte est le jour du scrutin majoritaire voté par le collège d'appartenance du représentant démis de ses fonctions. Entre la demande de révocation et le jour du scrutin, le représentant pourra valablement siéger.</p>	

**Sources :** Cour de cassation, Code du travail, Guide Lamy et le guide des élections professionnelles Dalloz.