

## // le dossier pratique

Élections CSE : l'établissement  
des listes de candidats

Lors des prochaines élections professionnelles, les salariés voteront pour une liste de candidats au comité social et économique (CSE). Quand et comment ces listes doivent-elles être déposées? Comment respectent-elles une représentation équilibrée entre femmes et hommes? L'employeur a-t-il son mot à dire?

*Le point sur les listes des candidats dans ce dossier réalisé par David Guillouet, avocat associé, et Alexandra Dabrowiecki, avocat au sein du cabinet Voltaire Avocats*

À CLASSER SOUS

IRP

08 / 18

**1** Qui peut se porter candidat?

Sont éligibles les **électeurs** âgés de **18 ans révolus** et **travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins**, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur (*C. trav., art. L. 2314-19, al. 1*).

**LES SALARIÉS AYANT LA QUALITÉ D'ÉLECTEURS APPARTENANT À L'ENTREPRISE...**

Les **conditions** d'éligibilité sont **appréciées** à la date du **premier tour de scrutin** des élections professionnelles (*Cass. soc., 30 octobre 2001, n° 00-60.341; Cass. soc., 1<sup>er</sup> décembre 2010, n° 10-60.163*).

**► Condition d'électorat**

L'**inscription** du salarié sur la **liste électorale** est une condition de son éligibilité (*Cass. soc., 3 février 1986, n° 85-60.462; Cass. soc., 20 mars 2002, n° 01-60.482*).

Par ailleurs, ne sont éligibles sur les listes établies pour chaque collège que les salariés qui sont électeurs dans ce collège. C'est ce qui ressort d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 20 septembre 2017 (*n° 16-18.780*).

**À NOTER** Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 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. L. 2314-18*).

**► Condition d'appartenance à l'entreprise****Contrat de travail suspendu**

Les **salariés absents** de l'entreprise au **moment des élections** professionnelles, en raison de la suspension de leur contrat de travail, sont éligibles dès lors qu'ils remplissent la condition d'ancienneté prévue par la loi (*Cass. soc., 15 mai 1991, n° 90-60.483*). Est ainsi éligible un **salarié en congé pour création d'entreprise** (*Cass. soc., 9 octobre 2007, n° 06-42.348*), en congé **maternité** (*Cass. soc., 19 octobre 1993, n° 92-60.349*), en congé de maladie depuis plus de 18 mois (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> décembre 1993, n° 92-60.278*), **mis à pied** (*Cass. ch. mixte, 25 octobre 1968, n° 66-60.055; Cass. soc., 20 mars 1974, n° 74-60.003*), dispensé d'activité, mais toujours lié à l'entreprise par un contrat de travail (*Cass. soc., 10 octobre 2002, n° 01-60.723*). S'agissant d'un salarié placé en disponibilité, la chambre sociale de la Cour de cassation a censuré un tribunal d'instance d'avoir déclaré celui-ci inéligible « sans avoir recherché au préalable l'incidence sur le contrat de travail de cette mesure de mise en disponibilité » (*Cass. soc., 26 septembre 2002, n° 01-60.708*).

**Salarié en préavis**

**Pendant** la durée du **préavis** précédant la rupture du contrat, le salarié qui fait toujours partie des effectifs reste éligible et peut exercer ses fonctions représentatives jusqu'à la date d'expiration du préavis (*Cass. soc., 13 février 1974, n° 73-60.142*). Il en est ainsi **même en cas de dispense de préavis**, celle-ci n'ayant pas pour effet d'avancer la date de fin du contrat, bien que le salarié cesse tout travail (*Cass. soc., 8 décembre 1976, n° 76-60.179; Cass. soc., 27 janvier 1983, n° 82-60.327; Cass. soc., 14 mars 2018, n° 17-14.028*).

### Salariés détachés à l'étranger

Il a été jugé que si la législation française relative à la représentation du personnel s'applique à toute entreprise située en France, le tribunal d'instance qui relève que la loi locale interdit l'exercice de fonctions représentatives et fait ressortir que l'éloignement du salarié ne lui permettra pas de remplir son mandat dans l'établissement situé en France, décide exactement que l'intéressé n'est pas éligible aux fonctions de délégué du personnel (*Cass. soc.*, 4 mai 1994, n° 93-60.333).

Il semble qu'il faille tenir compte des **possibilités concrètes d'exercer le mandat**, ce qui **reviendrait à exclure les salariés détachés à l'étranger** de la possibilité de se présenter aux élections professionnelles (même si le recours à la visioconférence pourrait être de nature à résoudre une partie des difficultés).

### Salariés transférés

Les **salariés transférés dans une autre entreprise** en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, qui ne font plus partie du personnel de leur employeur d'origine, ne peuvent pas être inscrits sur les listes électorales, ni se porter candidats en vue de l'élection organisée chez celui-ci, peu importe à cet égard que leur consentement n'ait pas été obtenu lors du transfert (*Cass. soc.*, 27 octobre 1981, n° 80-60.426; *Cass. soc.*, 12 octobre 2000, n° 99-60.372). Ces salariés peuvent, cependant, se **prévaloir de l'ancienneté acquise chez leur nouvel employeur** (*v. ci-après*).

### Salariés réintégrés

Le **salarié licencié, puis réintégré** dans l'entreprise, même temporairement, peut y être électeur et éligible (*Cass. soc.*, 22 juillet 1982, n° 82-60.161). La réintégration d'un salarié licencié prend effet dès le prononcé de l'ordonnance de référé imposant cette réintégration, peu important que celle-ci n'ait pas été notifiée aux parties (*Cass. soc.*, 12 juillet 2016, n° 15-23.433).

### Salariés dirigeants

#### > Délégation particulière d'autorité

Les **cadres détenant** sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une **délégation particulière d'autorité** établie par écrit permettant de les assimiler à un chef d'entreprise **sont exclus** de l'électorat et de l'éligibilité aux fonctions de représentant du personnel pour la durée d'exercice de cette délégation particulière (*Cass. soc.*, 6 mars 2001, n° 99-60.553; *Cass. soc.*, 4 décembre 2002, n° 01-60.814).

**À NOTER** Dans un arrêt rendu le 10 mars 2016 (*Cass. soc.*, 10 mars 2016, n° 15-17.954), la Cour de cassation a considéré que la délégation donnant aux salariés concernés une autonomie importante sur leur site quant à la mise en œuvre et au contrôle du respect par les salariés des objectifs fixés, de leur activité, de la réglementation du travail et quant à la gestion des ressources humaines, dont ils sont responsables, et leur donnant le pouvoir de contrôler et de définir des mesures disciplinaires uniquement en liaison avec la direction des ressources humaines de la société, ne caractérise pas une délégation particulière d'autorité permettant l'assimilation au chef d'entreprise. Il s'agit cependant d'un arrêt isolé non publié au bulletin.

#### > Représentation de l'employeur devant les IRP

Les **salariés qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (IRP)** ne sont ni électeurs ni éligibles (*CE*, 10 janvier 1994, n° 123832; *Cass. soc.*, 12 juillet 2006, n° 05-60.300), même en l'absence d'écrit établissant la délégation d'autorité (*en ce sens s'agissant de l'éligibilité*, *Cass. soc.*, 30 janvier 2008, n° 07-60.093; *Cass. soc.*, 28 septembre 2017, n° 16-15.807).

Ainsi, il a été jugé que **ne peuvent participer** aux élections professionnelles des **directeurs de magasins** représentant l'employeur aux réunions des délégués du personnel de l'établissement qu'ils dirigent, même si le périmètre couvert par le comité d'établissement auquel ils prétendent se présenter est plus large que celui au sein duquel ils représentent l'employeur (*Cass. soc.*, 29 novembre 2017, n° 17-10.326), le salarié ayant représenté l'employeur lors de plusieurs réunions du comité d'entreprise et du CHSCT même s'il n'a participé à aucune réunion pendant presque un an, un tribunal d'instance pouvant en déduire que son pouvoir de représentation a persisté à la date de l'élection (*Cass. soc.*, 15 avril 2015, n° 14-20.237).

### Salariés en CDD

Il a été jugé qu'un **salarié sous contrat à durée déterminée** est **électeur** s'il remplit les conditions prévues, et cela même s'il remplace un salarié absent et n'entre donc pas dans le calcul des effectifs à considérer pour la mise en place des institutions représentatives (*Cass. soc.*, 17 mai 1994, n° 93-60.329).

**À NOTER** Cette solution est, à notre sens, extensible à l'éligibilité, à condition que le salarié remplisse la condition d'ancienneté prévue par la loi.

### Contrats aidés et apprentis

Les titulaires de **contrats aidés** exclus du calcul des effectifs sont néanmoins, en leur qualité de salarié, **électeurs** aux élections professionnelles lorsqu'ils remplissent les conditions de droit commun (*en ce sens*, *Cass. soc.*, 8 avril 1992, n° 91-60.264).

Cette solution est transposable à d'autres salariés exclus du décompte des effectifs, tels que les apprentis (*Circ. DRT 12 du 17 mars 1993*). Elle peut, selon nous, être étendue aux titulaires de contrats de professionnalisation. Ces salariés sont également éligibles dans les conditions de droit commun (*Circ. précitée*).

### Salariés à temps partiel

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature (*C. trav.*, art. L. 2314-19, al. 2).

## JUSTIFIANT D'UNE ANNÉE D'ANCIENNETÉ...

Pour être candidat aux élections professionnelles, le salarié doit travailler dans l'entreprise depuis au moins un an.

### ■ Détermination de l'ancienneté du salarié

#### Cadre d'appréciation

##### > Entreprise à établissements multiples

Il est tenu compte de l'**ancienneté acquise** par le salarié dans le cadre de **tous les établissements** (*Cass. soc.*, 30 janvier 2008, n° 07-60.121).

##### > Groupe d'entreprises

Il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans les **autres filiales** (*Cass. soc.*, 8 juillet 1997, n° 96-60.295).

#### Contrats successifs

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du **contrat à durée déterminée**, par un **contrat à durée indéterminée**, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée (*C. trav.*, art. L. 1243-11).

La Cour de cassation a, par ailleurs, jugé que l'**ancienneté peut résulter de contrats distincts, séparés par des périodes d'interruption**. À noter, cependant, que dans ces espèces, les périodes d'interruption n'excédaient pas six mois (*Cass. soc.*, 15 mai 1991, n° 90-60.310; *Cass. soc.*, 3 octobre 2007, n° 06-60.063).

## Salariés à temps partiel

L'ancienneté du salarié à temps partiel est **décomptée** comme s'il avait été occupé à **temps complet**, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité (C. trav., art. L. 3123-5, al. 4).

## ▣ Situations particulières

### Salariés dont le contrat de travail est suspendu

La **suspension** du contrat de travail ne fait **pas perdre** au salarié l'**ancienneté acquise** auparavant (Cass. soc., 19 octobre 1993, n° 92-60.349).

Pour calculer l'ancienneté du salarié, il convient de **prendre en compte** la **durée de la suspension** de son contrat **lorsque les textes le prévoient expressément**. C'est le cas, par exemple, lorsque la suspension trouve son origine dans un accident du travail (C. trav., art. L. 1226-7, al. 1 et 4), un congé maternité (C. trav., art. L. 1225-24, al. 2), un congé de formation économique, sociale et syndicale (C. trav., art. L. 2145-10, al. 2), de formation prud'homale (C. trav., art. L. 1442, al. 2), une période sans exécution de mission dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (C. trav., art. L. 1251-58-2), un congé de formation (C. trav., art. L. 6322-13, al. 2, 2°). Rappelons que ce dernier disparaîtra à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour laisser place au projet de transition professionnelle (C. trav., art. L. 6323-17-4).

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté (C. trav., art. L. 1225-54).

**À NOTER** Il est recommandé de vérifier le contenu des conventions et accords collectifs applicables dès lors qu'ils peuvent prévoir que d'autres périodes de suspension que celles prévues par le Code du travail doivent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

### Stagiaires embauchés à l'issue d'un stage

Lorsqu'un salarié est embauché à l'issue d'un **stage**, intégré à un cursus pédagogique, d'une durée **supérieure à 2 mois** consécutifs ou fractionnés au cours d'une même année scolaire ou universitaire, cette durée est **prise en compte** pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (C. trav., art. L. 1221-24, al. 2).

### Salariés transférés

En cas de transfert automatique des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, l'ancienneté acquise par le salarié auprès de son ancien employeur doit être prise en compte.

En dehors de cette hypothèse, et en l'absence de clause d'une convention collective plus favorable, l'ancienneté acquise auprès de l'ancien employeur ne peut être prise en compte, peu important que les salariés concernés aient conservé cette ancienneté à titre individuel auprès du nouvel employeur (Cass. soc., 16 novembre 1993, n° 92-60.617; Cass. soc., 3 décembre 1987, n° 86-60.433).

### Travailleurs temporaires embauchés à l'issue d'une mission

Si l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, il y **devient électeur et éligible**, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Dans ce cas, la durée des **missions accomplies** au sein de cette entreprise au cours des **trois mois précédant** le recrutement est **prise en compte** pour le calcul de l'ancienneté du salarié (C. trav., art. L. 1251-38, al. 1).

## ▣ Dérogations administratives ou conventionnelles

### Dérogations administratives

L'**inspecteur du travail** peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entre-

## CAS PARTICULIER DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES ET DES SALARIÉS MIS À DISPOSITION

Le travailleur temporaire est électeur et **éligible** au sein de l'**entreprise de travail temporaire** (C. trav., art. L. 2314-22). En revanche, il n'est ni électeur, ni **éligible**, dans l'**entreprise utilisatrice**, bien qu'il soit pris en compte dans le calcul de ses effectifs (Cass. soc., 28 février 2007, n° 06-60.171; Cass. soc., 1<sup>er</sup> avril 2008, n° 07-60.287).

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les salariés mis à disposition ne sont plus du tout éligibles dans l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 2314-23). Cette règle, déjà applicable pour le comité d'entreprise, ne l'était pas pour l'élection des délégués du personnel. En revanche, ils sont toujours électeurs à condition d'être présents dans les locaux de l'entreprise et d'y travailler depuis au moins un an.

prise, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité **lorsque** l'application de ces **dispositions** conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne **permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales** (C. trav., art. L. 2314-25, al. 2). Cette dérogation doit être accordée avant les élections. À défaut, le salarié qui ne remplit pas l'ancienneté requise reste inéligible (Cass. soc., 20 juillet 1981, n° 80-60.435).

### Dérogations conventionnelles

Une convention collective, un accord collectif ou le protocole d'accord préélectoral peuvent prévoir pour l'éligibilité des **conditions** d'ancienneté **plus favorables** aux salariés que celles prévues par la loi (Cass. soc., 20 janvier 1977, n° 76-60.217).

## N'AYANT AUCUN LIEN DE PARENTÉ AVEC L'EMPLOYEUR

### ▣ Absence de lien de parenté au sens de la loi

Pour être éligible, le salarié **ne doit pas être le conjoint**, partenaire d'un **pacte civil de solidarité**, concubin, ascendant, descendant, **frère**, sœur ou allié au même degré de l'employeur (C. trav., art. L. 2314-19, al. 1). Ne peuvent ainsi pas être éligibles les époux, épouses, père, mère, enfants, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, gendres, belles-filles et beaux-parents de l'employeur.

### ▣ Inéligibilité applicable aux seuls cas prévus par la loi

La **Cour de cassation** retient une **interprétation stricte** de la loi en refusant d'étendre cette interdiction à des personnes qui ne sont pas expressément visées par les textes. Ainsi, doit être considéré comme éligible le fils d'un directeur d'établissement s'agissant de l'élection d'un comité d'établissement (Cass. soc., 10 octobre 1990, n° 89-61.356), le salarié s'étant marié avec la sœur de l'épouse de l'employeur (Cass. soc., 14 janvier 1987, n° 86-60.358), la nièce de l'épouse du président de la société (Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-15.184).

## AYANT 18 ANS ET JOUISSANT DE LEURS DROITS CIVIQUES

### ▣ Salarié majeur

Sont éligibles les électeurs âgés de **18 ans révolus** (C. trav., art. L. 2314-19).

## ► Jouissant de ses droits civiques

Les salariés de l'entreprise sont présumés jouir de leurs droits civiques, sauf preuve contraire soumise, au besoin, à la vérification du juge (*Cass. soc.*, 15 juin 1995, n° 94-60.461). L'employeur ne peut pas exiger des salariés la production du casier judiciaire (*Cass. soc.*, 25 octobre 1978, n° 78-60.693) et un juge ne peut lui imposer de vérifier la capacité électorale des salariés en leur demandant leur carte d'électeur politique (*Cass. soc.*, 15 juin 1995, n° 94-60.461). L'employeur peut seulement, comme tout électeur, consulter la liste électorale politique (*C. élect.*, art. L. 28, al. 2 et R. 16, al. 5) et saisir le tribunal d'instance aux fins de contester la capacité électorale d'un salarié (*Cass. soc.*, 2 juillet 1981, n° 81-60.555).

## 2 Qui peut présenter les listes de candidats ?

### PREMIER TOUR

Au premier tour de scrutin, les **organisations syndicales** bénéficient d'un monopole pour la présentation des listes de candidats (*C. trav.*, art. L. 2314-29 et L. 2314-5).

**À NOTER** Il a été jugé que l'employeur peut, avant le premier tour de scrutin des élections des membres du comité d'entreprise, refuser à des salariés l'autorisation d'afficher la liste des candidats, dits indépendants, qu'ils proposent de présenter au second tour, dès lors que cette liste n'est pas éligible au premier tour (*Cass. soc.*, 24 juillet 1974, n° 74-60.110).

### ► Quels syndicats ?

Seuls sont habilités à présenter des listes de candidats les syndicats qui sont obligatoirement invités à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

#### Syndicats habilités

Les syndicats obligatoirement invités à la négociation du protocole d'accord préélectoral et seuls habilités à présenter des listes de candidats sont les suivants :

- **syndicats reconnus représentatifs** dans l'entreprise ou l'établissement ;
- syndicats **ayant constitué** une **section syndicale** dans l'entreprise ou l'établissement ;
- syndicats **affiliés** à une **organisation syndicale représentative** au niveau national et interprofessionnel ;
- syndicats **non représentatifs** qui **satisfont** aux **critères** de respect des **valeurs républicaines** et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Une union syndicale est une « organisation syndicale » de sorte que, sauf stipulation de ses statuts, elle est en droit de présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles (*Cass. soc.*, 21 mai 1986, n° 85-60.529 ; *Cass. soc.*, 23 janvier 1990, n° 89-61.317 ; *Cass. soc.*, 16 février 2011, n° 10-60.195).

Une **section syndicale**, dépourvue de personnalité morale et ne pouvant prétendre de ce fait à la qualité d'organisation syndicale, n'est, en revanche, **pas habilitée** à présenter une liste de candidats (*Cass. soc.*, 30 mai 2001, n° 00-60.159).

Attention : **un syndicat ne peut pas présenter** de candidats dans un établissement situé **en dehors du périmètre géographique défini par ses statuts**. Ainsi, un syndicat départemental du Rhône ne peut pas, sous réserve de vérification de ses statuts, présenter des candidats à l'élection

d'un comité d'établissement situé dans le département voisin de l'Isère (*Cass. soc.*, 22 septembre 2010, n° 09-60.480). En outre, un syndicat ne peut présenter des candidatures que dans les collèges pour lesquels ses statuts lui donnent expressément compétence de représenter les salariés (*Cass. soc.*, 10 octobre 2012, n° 11-22.857).

### Syndicats affiliés à une même confédération nationale > Une seule liste par confédération

Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'**une seule liste de candidats, par collège**, lors des élections professionnelles dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 22 septembre 2010, n° 10-60.135).

#### > Marche à suivre en cas de listes concurrentes

**En cas de dépôt de listes concurrentes** par des syndicats affiliés à une même confédération nationale, il leur appartient de justifier des **dispositions statutaires** déterminant le syndicat ayant qualité pour déposer une telle liste ou de la décision de l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires (*Cass. soc.*, 6 avril 2005, n° 04-60.244). **À défaut**, par application de la **règle chronologique**, seule la liste de candidats déposée en premier lieu doit être retenue (*Cass. soc.*, 24 janvier 2018, n° 16-22.168).

**À NOTER** Un employeur, informé par une fédération syndicale de sa volonté de déposer une liste de candidats au lieu et place des syndicats qui lui sont affiliés, peut, sans saisir un tribunal, en tirer les conséquences et ne pas retenir les candidatures déposées par ceux-ci (*Cass. soc.*, 4 juin 2014, n° 13-60.238).

### ► Comment fonctionnent les listes communes ?

Plusieurs syndicats peuvent présenter une liste commune (*C. trav.*, art. L. 2122-3).

#### Obligation d'établir une répartition des suffrages

Dans la mesure où le nombre de suffrages reçus par un syndicat au premier tour de l'élection des représentants du personnel est déterminant de sa représentativité, les **syndicats** qui établissent une liste commune **doivent indiquer** sur quelle base se fera la **répartition** des suffrages exprimés au moment du dépôt de leur liste.

#### Liberté dans la détermination de la répartition des suffrages

Les syndicats ont toute latitude pour déterminer cette répartition qui **peut parfaitement être inégale**. Il est même possible de prévoir que l'un seulement des syndicats bénéficiera de l'intégralité de ces suffrages (*Cass. soc.*, 5 novembre 2014, n° 14-11.634).

#### Information de l'employeur et des salariés sur la répartition des suffrages

Cette répartition doit être **portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs** de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections (*Cass. soc.*, 13 janvier 2010, n° 09-60.208 ; *Cass. soc.*, 24 octobre 2012, n° 11-61.166) et ne peut pas être modifiée *a posteriori* en fonction de leurs résultats (*Cass. soc.*, 10 mars 2016, n° 15-16.807).

**À défaut d'indication** de la répartition dans les conditions précitées, celle-ci s'opère **à parts égales** (*C. trav.*, art. L. 2122-3 ; *Cass. soc.*, 13 janvier 2010, n° 09-60.208 ; *Cass. soc.*, 24 octobre 2012, n° 11-61.166).

**À NOTER** La Cour de cassation ne précise ni à qui incombe l'information des salariés sur la répartition des suffrages exprimés (l'employeur en sa qualité d'organisateur du scrutin ou les syndicats concernés), ni selon quelles modalités cette information doit être effectuée. Afin d'éviter que la répartition sur laquelle ils se sont accordés ne soit écartée pour défaut d'information, les syndicats concernés

ou ceux qui pourraient l'être ont intérêt à aborder la question des conditions de cette information dès la négociation du protocole d'accord préélectoral.

## SECOND TOUR

Un second tour est organisé lorsque le premier n'a pas permis de pourvoir tous les sièges, en raison de l'absence totale ou partielle de candidatures, de l'absence de quorum, ou de la vacance partielle des sièges.

### ► Candidatures libres

Les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par un syndicat (*C. trav., art. L. 2314-29*). **Tous les salariés remplissant les conditions d'éligibilité** exposées ci-dessus peuvent se présenter aux élections en constituant une liste, y compris lorsqu'ils figurent sur une liste de candidats présentée par un syndicat ne remplissant pas les conditions pour présenter une liste au premier tour, comme par exemple un syndicat constitué depuis moins de deux ans (*Cass. soc., 18 janvier 2017, n° 15-28.884*).

### ► Maintien des candidatures du premier tour

En l'absence d'indication contraire, les listes présentées par les syndicats au **premier tour** doivent être considérées comme maintenues pour le second tour (*Cass. soc., 25 avril 1984, n° 83-63.188; Cass. soc., 23 janvier 2002, n° 00-60.387*), sous réserve que les formes et les délais prévus par le protocole électoral aient été respectés (*Cass. soc., 31 mai 2016, n° 15-60.157*).

Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas écarter cette règle (*Cass. soc., 18 juillet 2000, n° 99-60.356; Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-60.286*).

## 3 Comment sont établies et composées les listes de candidats ?

### COMBIEN DE LISTES ?

#### ► Listes distinctes par collège

Les listes sont établies pour chaque catégorie de personnel, c'est-à-dire **pour** l'ensemble des **salariés** d'un même collège électoral (*C. trav., art. L. 2314-11*).

#### ► Listes séparées pour les titulaires et les suppléants

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. L. 2314-26*).

Des **listes séparées doivent donc être établies** pour les titulaires et pour les suppléants pour chaque collège électoral.

### QUEL NOMBRE DE CANDIDATS PAR LISTE ?

#### ► Nombre maximal de candidats

Les listes doivent, en principe, comporter **autant de candidats que de sièges à pourvoir** à chaque élection considérée.

Une liste ne peut pas comporter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir (*Cass. soc.,*

*29 octobre 1975, n° 75-60.007; Cass. soc., 21 mai 1986, n° 85-60.530; Cass. soc., 27 octobre 1999, n° 98-60.419*).

### ► Listes incomplètes

Les listes de candidats peuvent être incomplètes et comprendre moins de candidats qu'il n'y a de sièges à pourvoir dans le collège (*Cass. soc., 7 mars 1973, n° 72-60.086; Cass. soc., 9 novembre 2016, n° 16-11.622*).

À cet égard, il n'est **pas possible d'interdire** par accord la **constitution de listes incomplètes**, dès lors qu'une telle interdiction est moins favorable aux travailleurs que les dispositions de la loi. Une telle clause encourt l'annulation (*Cass. soc., 27 octobre 1982, n° 82-60.199*).

### ► Candidature individuelle

La Cour de cassation avait admis qu'une candidature individuelle **puisse constituer une liste**, y compris lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir (*Cass. soc., 10 janvier 1989, n° 87-60.309; Cass. soc., 7 mai 2003, n° 01-60.917*).

**Cependant**, aux fins d'assurer l'effectivité des dispositions légales relatives à la **représentation équilibrée des femmes et des hommes** au sein des institutions représentatives du personnel, la Haute juridiction est récemment venue préciser qu'en cas de **pluralité de sièges** à pourvoir, la **liste** de candidats **doit nécessairement comporter plusieurs candidats** en respectant les exigences légales de proportionnalité et d'alternance entre les sexes (*Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-14.088*).

**À NOTER** La Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur le point de savoir si cette règle s'impose aux seules organisations syndicales ou si elle vise également les candidats au second tour des élections professionnelles. Une telle solution semble difficile à appliquer aux candidats indépendants.

## LES DOUBLES CANDIDATURES SONT-ELLES POSSIBLES ?

### ► Double candidature dans deux collèges distincts

En principe, un salarié ne peut être **candidat que** dans le **collège électoral auquel il appartient** (*Cass. soc., 7 février 1989, n° 88-60.131 rendu à propos de la désignation par le personnel des SA d'administrateurs parmi les salariés mais transposable aux élections des représentants du personnel*), de sorte que la double candidature dans deux collèges distincts est exclue.

### ► Double candidature titulaire suppléant

Un candidat peut, néanmoins, se présenter, dans un même collège, **simultanément** aux élections des **titulaires et des suppléants** (*Cass. soc., 19 mai 1988, n° 87-60.207; Cass. soc., 9 novembre 2016, n° 16-11.622*). Un candidat peut donc se présenter à la fois sur la liste des titulaires et sur la liste des suppléants.

**Toutefois**, le candidat **ne peut pas cumuler ces deux mandats**, de sorte que sa candidature en qualité de suppléant présente nécessairement un caractère subsidiaire. Il en résulte :

– que l'élection d'un candidat à la fois comme titulaire et comme suppléant entraîne l'annulation de son élection en qualité de suppléant (*Cass. soc., 5 janvier 1978, n° 77-60.610*);

– qu'un candidat ayant été élu comme suppléant au premier tour des élections, peut se présenter au second tour et être élu comme titulaire, perdant alors la qualité subsidiaire de suppléant (*Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-18.912*).

## COMMENT CHOISIR LES CANDIDATS ?

### ▣ Liberté de choix des candidats

Les candidats sont **librement choisis parmi les salariés éligibles** dans le collège considéré (*Cass. soc.*, 7 février 1989, n° 88-60.131 précité). Ainsi, un syndicat peut présenter comme candidats soit ses propres adhérents, soit des salariés non syndiqués ou adhérents à une autre organisation (*Cass. soc.*, 28 mars 2012, n° 11-61.180).

### ▣ Les candidatures frauduleuses

Il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation que la **candidature** du salarié aux fonctions de représentant du personnel doit être **présentée dans l'intérêt de l'ensemble des salariés** et ne doit **pas** constituer une **manœuvre frauduleuse** destinée à bénéficier de la **protection individuelle** accordée aux représentants du personnel, dans le but par exemple d'échapper à une mesure de licenciement (*Cass. soc.*, 26 janvier 1977, n° 76-60.222; *Cass. soc.*, 31 mars 1981, n° 80-60.367; *Cass. soc.*, 13 mai 1982, n° 81.60.937) ou de faire obstacle à sa mutation dans un autre établissement (*Cass. soc.*, 24 novembre 1983, n° 83-60.876). A ainsi été jugée irrégulière la candidature présentée par un salarié deux jours après sa convocation par son employeur en vue d'un licenciement disciplinaire dont il se savait menacé depuis longtemps pour des fautes très graves (*Cass. soc.*, 26 janvier 1977, n° 76-60.222).

Il incombe, cependant, à l'**employeur de démontrer le caractère frauduleux** de la candidature, ce qui peut parfois s'avérer difficile. À cet égard, il a été jugé que la candidature ne peut être considérée comme frauduleuse au seul motif qu'elle est intervenue postérieurement à la convocation de l'intéressé à un entretien préalable à son licenciement (*Cass. soc.*, 13 mai 2009, n° 08-60.506). Précisons que le salarié était seulement susceptible de bénéficier d'une protection spéciale au titre de l'imminence de sa candidature. En pratique, l'employeur doit notamment être en mesure de démontrer que le salarié n'avait jamais manifesté le moindre intérêt pour une activité syndicale ou plus largement une activité en faveur du personnel de l'entreprise et une proximité de dates entre la candidature du salarié et la procédure mise en œuvre à son encontre.

## COMMENT SE CONFORMER A L'EXIGENCE D'ÉQUILIBRE HOMMES/FEMMES ?

Le **protocole préélectoral ne peut déroger aux dispositions** légales et réglementaires **relatives à la représentation proportionnelle des femmes et des hommes** sur les listes de candidats aux élections professionnelles qui relèvent de l'ordre public absolu (*Cass. soc.*, 9 mai 2018, n° 17-60.133).

### ▣ Principe de proportionnalité

#### Règle

Pour chaque collège électoral, les listes 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** (*C. trav.*, art. L. 2314-30). Les syndicats doivent, par conséquent, inscrire sur leurs listes de candidats un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés du collège électoral considéré. Cette obligation est applicable à chaque **liste** de candidats **titulaires et à**

chaque liste de candidat **suppléants**, au premier et au second tour.

Prenons l'exemple, d'un collège électoral composé de 70 % de femmes et 30 % d'hommes. Dans ce cas, la liste de candidats titulaires de 10 personnes devra comporter 7 femmes et 3 hommes. Il en sera de même pour la liste de candidats suppléants.

Attention, pour assurer l'effectivité des règles relatives à la représentation équilibrée entre femmes et hommes, la Cour de cassation est venue préciser que **lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir** au sein d'un collège, il n'est **pas possible de ne présenter qu'un candidat** sur la liste (*Cass. soc.*, 9 mai 2018, n° 17-14.088).

#### Sanction

La constatation par le juge, après l'élection, qu'une **liste de candidats ne comprend pas un nombre d'hommes et de femmes existant dans le collège, entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté** égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (*C. trav.*, art. L. 2314-32, al. 3). Prenons l'exemple, d'une liste de candidats qui doit comprendre 2 femmes et 3 hommes. Une liste de candidats est présentée comme suit : F1, H1, F2, H2, F3. La liste comporte une femme de trop en violation de la règle de proportionnalité. Si la liste obtient 4 élus, l'élection de la femme 2 doit être annulée.

### ▣ Principe d'alternance dans l'ordre de présentation des candidats

#### Règle

Les listes doivent être **composées alternativement d'un candidat de chaque sexe** jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidat d'un des sexes (*C. trav.*, art. L. 2314-30).

Il n'est donc **pas possible** de placer tous les **candidats d'un même sexe en tête de liste**, ce qui est logique s'agissant d'un scrutin de listes dans le cadre duquel ce sont les premiers de chaque liste qui sont élus. En pratique, après épuisement des candidats d'un des sexes, la liste doit être complétée avec les candidats du sexe surreprésenté, placés en bas de liste.

Prenons l'exemple d'un collège électoral composé de 70 % de femmes et 30 % d'hommes. La liste de candidats titulaires de 10 personnes doit comporter 7 femmes et 3 hommes. La tête de liste sera composée alternativement de 3 femmes et de 3 hommes et les 4 femmes restantes seront placées en bas de liste.

#### Sanction

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle d'alternance entraîne l'**annulation** de l'élection du ou des **élus dont le positionnement** sur la liste de candidats n'est **pas conforme** (*C. trav.*, art. L. 2314-32).

La Cour de cassation est venue poser une **exception** à la sanction de l'annulation **lorsque** deux conditions cumulatives sont réunies : la **liste correspond à la proportion** de femmes et d'hommes au sein du collège concerné et **tous les candidats** de la liste ont été **élus** (*Cass. soc.*, 9 mai 2018, n° 17-60.133; *Cass. soc.*, 6 juin 2018, n° 17-60.263).

### ▣ Règle de l'arrondi arithmétique à l'entier supérieur

Si l'application de la règle de proportionnalité ci-dessus n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner

pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant (*C. trav., art. L. 2314-30*):

– **arrondi à l'entier supérieur** en cas de **décimale supérieure ou égale à 5**;

– arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Prenons l'exemple d'un collège électoral composé de 65,3 % de femmes et de 34,7 % d'hommes. Il y a 10 sièges à pourvoir. Une liste de 10 personnes devra comporter :

– 6,53 femmes (65,3 % x 10), la décimale étant supérieure à 5, on arrondit à l'entier supérieur, de sorte que la liste doit présenter 7 femmes ;

– 3,47 hommes, la décimale étant inférieure à 5, on arrondit à l'entier inférieur, de sorte que la liste doit présenter 3 hommes.

### ► Modalités d'ajustement

#### En cas de nombre impair de sièges et d'égalité entre les deux sexes

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** (*C. trav., art. L. 2314-30*).

Prenons l'exemple d'un collège ouvrier et employé qui, dans une entreprise de 180 salariés, compte 80 salariés, dont 40 femmes et 40 hommes. Ce collège devra comprendre 9 membres du CSE titulaires. Chaque liste de candidats devra présenter au moins 4 hommes et 4 femmes. Et, le 9<sup>e</sup> candidat peut être soit un homme, soit une femme.

#### En cas d'exclusion de l'un ou l'autre sexe

Lorsque l'**application des règles** ci-dessus conduit à **exclure totalement la représentation** de l'un ou l'autre sexe, ce qui est le cas lorsque le nombre de candidats susceptibles de figurer sur la liste, pour l'un des sexes, n'aboutit pas à un nombre entier et que ce nombre est inférieur à 0,5, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat **ne peut être en première position** sur la liste. Imaginons que deux sièges sont à pourvoir au sein du collège cadre qui comprend 77 % de femmes et 23 % d'hommes. La liste devrait donc comporter :

–  $2 \times 77/100 = 1,54$ , arrondi à 2 pour les femmes ;

–  $2 \times 23/100 = 0,46$  ramené à 0 pour les hommes.

En application de la règle précitée, il est possible de présenter un homme à condition qu'il ne soit pas en première position sur la liste.

## L'EMPLOYEUR A-T-IL SON MOT À DIRE ?

### ► Principe

L'**employeur ne peut pas se faire juge de la validité des listes** et candidatures présentées. Il ne peut ni refuser une candidature (*Cass. soc., 13 juillet 1993, n° 92-60.117*), ni rayer le nom d'un salarié sur une liste (*Cass. soc., 10 décembre 1986, n° 86-60.297*). Ce principe vaut même lorsque les candidatures litigieuses sont manifestement irrégulières (*Cass. soc., 13 juillet 1993, n° 92-60.117*). L'employeur peut seulement présenter une **contestation devant le juge d'instance**, juge des élections.

En cas de dépôt d'une liste de candidats par un syndicat, l'employeur doit veiller à vérifier que le délégué syndical qui la dépose a bien reçu un mandat exprès de son syndicat. La Cour de cassation considère, en effet, que « l'employeur qui, chargé de l'organisation des élections, n'a pas réclamé ce mandat lors du dépôt de la liste de candidatures, ni

contesté le dépôt de cette liste, ne peut remettre en cause sur ce motif la validité de la liste après le déroulement du scrutin » (*Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-25.544*).

### ► Tempéraments

L'**employeur doit tenir compte de la volonté exprimée par un syndicat ou un candidat** pour refuser ou rectifier une liste sans devoir préalablement saisir le tribunal d'instance.

#### Prise en compte de la volonté du syndicat

Lorsqu'un **syndicat**, seul interlocuteur de l'employeur, lui **déclare** par la voix de son président qu'un **salarié ne dispose d'aucun mandat** pour agir en son nom et que son organisation ne dépose aucune candidature aux élections en vue du renouvellement de la délégation unique du personnel, l'employeur est fondé à ne retenir aucune candidature pour cette organisation, sans avoir à saisir préalablement le tribunal d'instance (*Cass. soc., 30 octobre 2013, n° 12-29.952*).

#### Application du protocole préélectoral

L'employeur est en droit de refuser la candidature d'un salarié ou le dépôt d'une **liste présentée après la date fixée par le protocole préélectoral valablement conclu** et publié (*Cass. soc., 9 novembre 2011, n° 10-28.838*).

### ► Contestation devant le tribunal d'instance

Une telle contestation, si elle peut être émise directement auprès des organisations syndicales concernées ou des candidats eux-mêmes, doit également l'être impérativement devant le tribunal d'instance géographiquement compétent.

L'employeur **peut contester** la candidature d'un salarié même **si les élections n'ont pas encore eu lieu** (*Cass. soc., 4 juillet 1989, n° 88-60.547*).

Il doit, en toute hypothèse, la contester dans le délai de 15 jours prévu par le Code du travail pour contester la régularité des élections (*C. trav., art. R. 2314-24*). Le point de départ du délai de 15 jours applicable en cas de contestation portant sur la régularité des opérations électorales est le lendemain de la proclamation des résultats (*Cass. soc., 10 mars 2016, n° 15-20.937*), entendue comme la proclamation nominative des élus par le bureau de vote (*Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001*; *Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.253*).

## COMMENT L'EMPLOYEUR DOIT-IL GÉRER LES LISTES SUR LESQUELS DES SALARIÉS FIGURENT CONTRE LEUR GRÉ ?

Un syndicat ne peut présenter aux élections professionnelles un candidat sans son accord (*Cass. soc., 20 octobre 1993, n° 92-60.304*; *Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-20.541*).

La décision d'un salarié de ne pas figurer sur une liste s'impose au syndicat l'ayant présentée, de sorte qu'il doit retirer le salarié de sa liste dès qu'il en est informé (*Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-20.541*).

L'employeur peut d'ailleurs supprimer de la liste de candidats le nom des salariés qui lui ont fait connaître leur volonté de retirer leur candidature, sans avoir l'obligation de saisir le Tribunal d'instance. Cette saisine incombe à la partie qui conteste ces désistements (*Cass. soc., 5 mars 1997, n° 96-60.034*).

Soulignons que si le syndicat n'a pas à s'assurer de la persistance de l'accord des candidats entre les deux tours, il doit, en revanche, être informé du retrait d'un candidat de la liste présumée reconduite pour le second tour. Si le syndicat n'est informé ni par l'employeur ni par le candidat, cette irrégularité, de nature à fausser la loyauté du scrutin, justifie l'annulation de l'élection (*Cass. soc., 13 octobre 2010, n° 09-60.233*).

## 4 Quelles sont les règles applicables au dépôt et à la publicité des listes ?

### À PARTIR DE QUAND LES CANDIDATURES PEUVENT-ELLES ÊTRE PRÉSENTÉES ?

#### ► Premier tour

Au premier tour, la constitution et donc le dépôt des listes de candidats sont subordonnés à la décision sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et, surtout, la répartition des sièges entre les différents collèges, qui résulte en principe du protocole préélectoral, ou, le cas échéant, d'une décision administrative ou d'une décision de l'employeur.

La présentation des listes est, par conséquent, nécessairement postérieure à la conclusion de l'accord préélectoral (Cass. soc., 17 décembre 1987, n° 86-60.450; Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 02-60.631) ou à la décision de répartition.

#### ► Second tour

Pour pouvoir constituer et déposer leur liste, les candidats du deuxième tour doivent connaître le nombre de sièges à pourvoir.

Ils doivent donc nécessairement constituer et déposer leurs listes après la proclamation des élus du premier tour ou après la date du premier tour de scrutin lorsque tous les sièges restent à pourvoir si le quorum n'a pas été atteint ou si aucun candidat ne s'est présenté au premier tour.

### JUSQUE QUAND LES LISTES DE CANDIDATS PEUVENT-ELLES ÊTRE PRÉSENTÉES ?

#### ► Absence de délai légal

En l'absence de disposition légale fixant un délai devant s'écouler entre le dépôt des candidatures et la date du scrutin, les listes de candidats peuvent, en théorie, être valablement déposées jusqu'au jour du scrutin.

#### ► Délai fixé par voie conventionnelle

L'accord préélectoral peut fixer une date limite de dépôt des candidatures (Cass. soc., 14 novembre 1984, n° 83-63.649).

#### ► Fixation unilatérale par l'employeur

En l'absence de protocole préélectoral valide, l'employeur peut fixer ce délai de manière unilatérale. Celui-ci ne peut néanmoins pas valablement refuser une candidature déposée après l'expiration de ce délai, à moins qu'il soit en mesure de justifier sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote (Cass. soc., 19 octobre 1993, n° 92-60.439; Cass. soc., 4 mars 2009, n° 08-60.476) ou l'atteinte au bon déroulement des opérations électorales (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-26.399).

À défaut d'accord préélectoral ou de convention collective fixant une date limite de dépôt des listes de candidatures, il est possible de saisir le juge d'instance pour qu'il la fixe.

### SOUS QUELLE FORME LES LISTES DE CANDIDAT DOIVENT-ELLES ÊTRE PRÉSENTÉES ?

Aucun formalisme légal n'est applicable au dépôt des listes de candidats. Les modalités sont généralement fixées par le protocole préélectoral.

En l'absence de dispositions contraires dans le protocole préélectoral, les candidatures présentées à l'oral doivent être considérées comme valables (Cass. soc., 30 mai 1996, n° 95-60.799).

Pour des raisons évidentes de preuve, il est conseillé aux syndicats d'envoyer les listes de candidats par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Cette formalité est importante dès lors qu'elle constitue le point de départ de la protection des candidats.

### QUI PEUT DÉPOSER LES LISTES ?

La personne qui dépose une liste de candidats au nom d'un syndicat doit justifier d'un mandat exprès. Le simple fait d'avoir été désigné délégué syndical n'est pas suffisant. Ce dernier doit également justifier d'un mandat exprès pour déposer les listes de candidats (Cass. soc., 15 juin 2011, n° 10-25.282), étant précisé que ce mandat peut être verbal (Cass. soc., 10 décembre 2014, n° 14-60.447). Le délégué qui dépose une seconde liste de candidats doit, de la même façon, avoir reçu du syndicat le pouvoir de modifier ou remplacer la liste qu'il a d'abord présentée (Cass. soc., 13 octobre 2004, n° 03-60.416; Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-60.371).

À défaut, les candidatures sont irrégulières (Cass. soc., 15 juin 2011, n° 10-25.282).

Le syndicat peut demander l'annulation du scrutin (Cass. soc., 13 octobre 2004, n° 03-60.416; Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-60.371).

L'employeur peut en faire de même à condition qu'il ait réclamé le mandat lors du dépôt de la liste et qu'il ait contesté le dépôt (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-25.544).

Il a été jugé qu'un salarié peut adresser lui-même une lettre présentant sa candidature, dès lors qu'elle a été établie par l'union locale syndicale (Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 07-60.087).

### PUBLICITÉ DES LISTES

#### ► Absence d'obligation légale

Compte tenu de l'absence de dispositions légales, lorsque la convention collective applicable ne prévoit rien sur ce point, les modalités de publicité des listes de candidats sont souvent prévues par le protocole préélectoral qui prévoit généralement leur affichage par l'employeur. Les syndicats peuvent également afficher leurs listes de candidats sur leurs panneaux syndicaux.

#### ► Délai

Aucune disposition légale ne fixe de délai entre la publication des listes de candidats et la date du scrutin.

En tout état de cause, l'affichage tardif des listes n'est pas une cause d'annulation des élections sauf si le retard a pu fausser le résultat des élections (Cass. soc., 5 novembre 1980, n° 80-60.179).