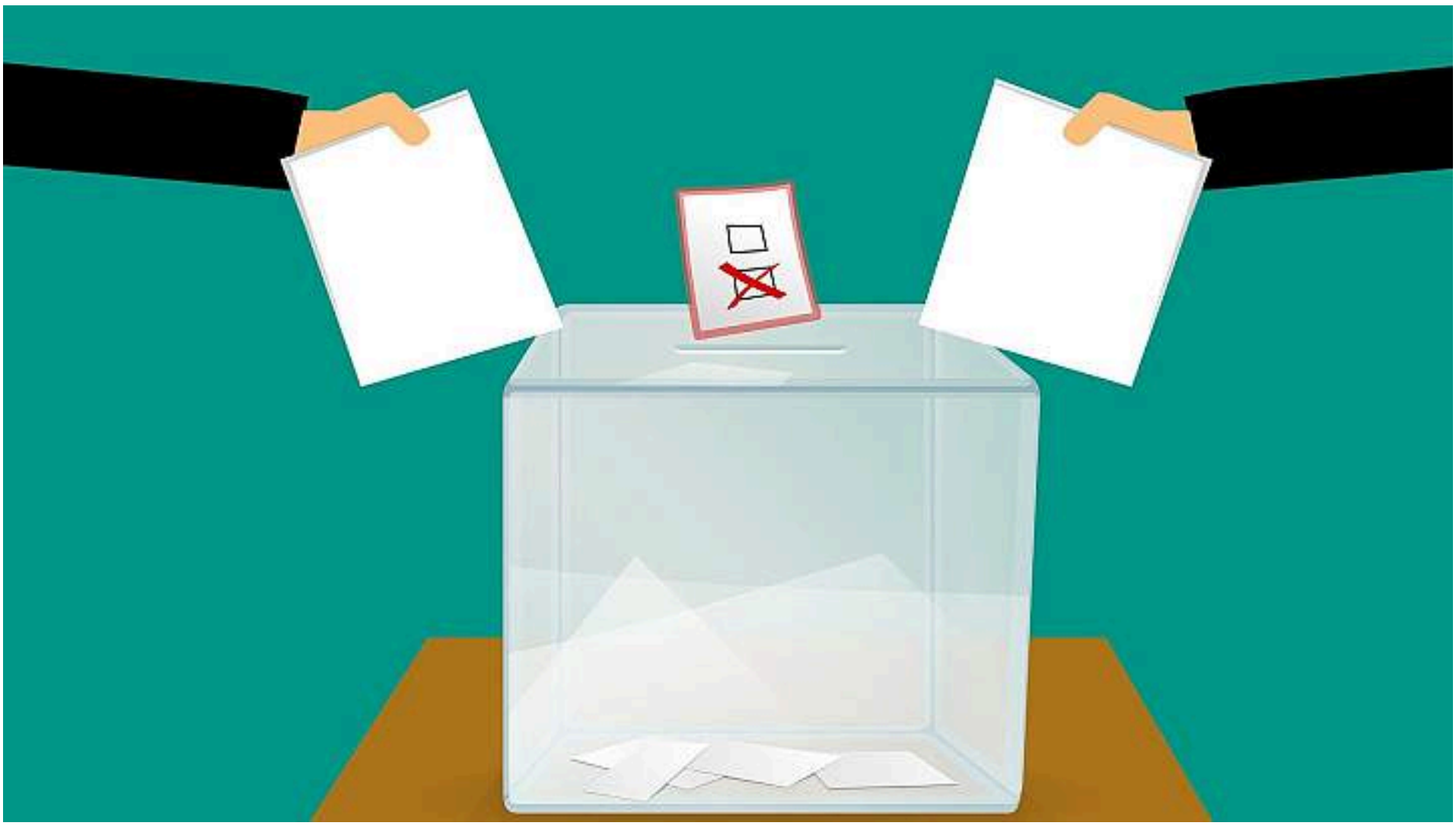
Elections professionnelles : conséquences du retrait d’un candidat d’une liste ?

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES Publié vendredi 6 juin 2025 par Patricia Drevon, Secteur des Affaires juridiques



Un salarié qui s’est porté candidat sur une liste syndicale peut retirer sa candidature jusqu’à la date du vote. En effet, *« nul ne peut être candidat sur une liste sans son accord, la décision d’un salarié de ne pas figurer sur une liste de candidats s’impose au syndicat ayant présenté cette liste, lequel doit retirer le salarié de sa liste de candidats dès qu’il en est informé »* (Cass. soc., 25-6-24, n°13-20541).

En cas de désistement, les bulletins de vote doivent être rendus conformes aux listes de candidats, c’est-à-dire qu’ils ne peuvent comprendre les noms des candidats démissionnaires. A défaut, les élections sont entachées d’illégalité, conformément aux principes généraux du droit électoral.

L’employeur peut modifier unilatéralement les bulletins de vote, celui-ci n’ayant pas l’obligation de demander l’accord du syndicat qui a présenté les candidats démissionnaires [à condition d’en informer préalablement le syndicat. À défaut d’être informé, le syndicat peut solliciter l’annulation des élections professionnelles (Cass. soc., 13-10-10, n°09-60233)], ni de saisir le tribunal d’instance (cette saisine incombant à la partie qui conteste ces désistements). Si le juge est saisi, celui-ci vérifiera que le candidat démissionnaire n’a pas subi de pression de la part de l’employeur pour retirer sa candidature (Cass. soc., 5-3-97, n°96-60034).

Qu’en est-il alors de la validité de la liste lorsque le désistement du candidat entraîne le non-respect des règles sur la représentation équilibrée femmes/hommes (proportionnalité et alternance) ?

Dans une décision en date du 21 mai 2025, la Cour de cassation est venue préciser que *« lorsqu’un protocole préélectoral [PAP] mentionne une date limite de dépôt des candidatures, celle-ci s’impose aux parties et que l’appréciation de la régularité des listes au regard de l’article L 2314-30 du code du travail s’entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste »* (Cass. soc., 21-5-25, n°23-21954).

Autrement dit, le retrait d'une candidature après la date limite de dépôt des listes prévue par le PAP n'affecte pas le respect de la parité. La régularité de la liste s'apprécie au moment de la date limite de dépôt prévue par le PAP et non au moment où celle-ci est présentée aux électeurs par le syndicat.

Attention, si au moment du retrait d'une candidature le délai prévu par le PAP pour déposer des listes n'est pas expiré, le syndicat reste tenu de déposer une liste conforme aux règles sur la parité et l'alternance.

A noter que, dans un souci de praticité, le candidat peut décider de maintenir sa candidature et reporter sa démission à la suite des élections. Le candidat élu qui ne veut pas accepter les fonctions démissionne alors à l'issue du scrutin.

Dans ce cas, cette démission ne peut pas avoir pour effet de faire déclarer élu titulaire un autre candidat de la même liste, son remplacement devant être assuré par un suppléant de la même catégorie. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Selon l'article L 2314-37 du code du travail, les règles de suppléance des membres du CSE sont les suivantes :

« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.
S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.
Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.
A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix ».

En tout état de cause, il est bon d'aborder expressément la question du retrait d'une candidature dans le cadre du PAP même si la Cour de cassation a apporté des éclaircissements sur cette problématique loin d'être théorique. Si les parties le jugent utiles, il peut être prévu que lorsque la liste devient irrégulière car ne respectant pas la parité du fait du retrait d'une candidature après la date limite de dépôt, les parties pourront décider de reporter la date de l'élection pour permettre la régularisation de la liste.

PATRICIA DREVON
Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

#CSE #Élections professionnelles #Protocole d'accord préélectoral - PAP

Partager cet article :

Télécharger

PDF Veille juridique du 26 mai au 6 juin 2025
6 juin - PDF - 424.9 kio

Sur le même sujet

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Elections professionnelles : où les salariés mis à disposition doivent-ils voter ?

Dans le cadre du renouvellement des CSE, il est important de se soucier des salariés d'une entreprise mis à disposition de façon permanente ou prolongée au sein d'une entreprise extérieure.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Elections professionnelles : quelle procédure pour la mise en place d'un CSE dans les entreprises entre 11 et 20 salariés ?

Une procédure spécifique, instituée par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, a été prévue pour l'élection des représentants du personnel dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Négociation du PAP : qui doit être destinataire de l'invitation ?

A l'heure où toutes les entreprises ne sont pas encore passées au CSE, cette question présente toute son importance. Retour sur cette question épineuse mais lourde de conséquences en cas de non-respect !

INFO MILITANTE

Elections CSE : FO en ordre de marche

Les fédérations et unions départementales FO étaient conviées le 4 juillet au siège de la confédération pour une réunion dédiée aux élections CSE.

© Force Ouvrière 2025
— tous droits réservés