

ÉDITORIAL

A partir de ce mois de septembre et jusqu'à fin 2027, les élections professionnelles vont rythmer la vie de milliers d'entreprises. Un moment clé pour les représentants du personnel : chaque bulletin glissé dans l'urne engage quatre années de débats, de propositions, de négociations et de décisions collectives. Autant préparer ce rendez-vous avec méthode et ambition.

Les élus – actuels et futurs – sont déjà au cœur du jeu, avant même le jour J. Car chacun aura à cœur de regarder la mandature qui s'achève avec lucidité : moments forts, avancées, marges de manœuvre, mais aussi besoins encore insatisfaits des salariés. Ce regard, d'où qu'il vienne, sur le chemin parcouru permet d'imaginer le futur fonctionnement du CSE : rythme des réunions, qualité des informations transmises par la direction, organisation et conditions du travail, évolution des emplois... autant de sujets qui trouvent un nouvel élan au moment du renouvellement. Et qui donnent toute sa valeur à l'enjeu phare de la négociation.

La préparation des élections se structure en trois étapes, selon un objectif simple : donner aux futurs élus les moyens d'un mandat utile, solide et vivant. Cela concerne autant le choix des règles du scrutin, la définition des moyens d'action que l'organisation du dialogue social, la place accordée à la formation et à la montée en compétences des élus.

Retrouvez, avec nos experts, les repères clairs, les pistes d'action et des exemples concrets pour transformer cette séquence électorale en levier de progrès. Une occasion rare de redonner du souffle à la représentation du personnel, de renforcer la cohésion des équipes et de préparer un mandat à la fois exigeant et enthousiasmant. À vous d'en faire un véritable temps fort de la vie sociale de votre entreprise.

Éclairage

Préparer les prochaines élections, un programme en 3 étapes pour les représentants du personnel



Deux mille : c'est le nombre approximatif d'élections professionnelles qui vont se tenir chaque mois à partir de septembre 2026 et jusqu'à fin 2027, avec une montée en charge progressive. Un mouvement massif qui va concerner une très grande majorité de CSE dans les dix-huit prochains mois et, donc, de très nombreux élus.

Car si les ordonnances Travail de 2017 ont réduit de 14% le nombre de mandats exercés sous l'effet de la fusion des anciennes instances, ce sont tout de même plus de 600 000 salariés qui exercent actuellement un mandat de représentant du personnel, dont 86% un mandat d'élu (Source Dares). La période qui s'ouvre est importante : elle doit être l'occasion, pour les CSE, de faire un bilan de ce deuxième cycle électoral né des ordonnances Travail. De manière formelle, d'une part, via le rapport de fin de mandat désormais obligatoire et pour la rédaction duquel les CSE peuvent se faire accompagner ([Cf. TDU n°177 de juin 2026](#)), mais, d'autre part, au-delà des aspects comptables et juridiques, sur le fonctionnement même de l'instance. « Il est important que les élus prennent le temps de



faire le bilan de la mandature : ce qui a bien fonctionné, ce qui a moins bien fonctionné, mais aussi les moyens ou les leviers qui leur ont manqué. Cette réflexion permet d'identifier très concrètement les besoins de la future instance afin de pouvoir ensuite négocier, dans le protocole d'accord pré-électoral (PAP) ou dans un accord de dialogue social, les moyens les plus adaptés, là où ils seront réellement utiles, insiste Marion Stofati, avocate chez Atlantes Avocats. C'est une étape vraiment indispensable pendant laquelle il ne faut pas hésiter à se faire accompagner car tout peut être remis à plat et faire l'objet de négociations, que ce soit dans le PAP ou ensuite dans un accord de dialogue social. Par exemple, un CSE, qui compte un petit nombre d'élus mais très investis, aura plutôt intérêt à négocier un crédit d'heures de délégation global à la discrétion du secrétaire plutôt que des sièges supplémentaires. »

Négocié avec les organisations syndicales obligatoirement conviées à la table des négociations, le PAP doit tout d'abord s'appuyer sur les effectifs à jour : en théorie, à la date du premier tour, mais, pour des raisons pratiques, en général à celle de la négociation. « Lors des négociations du PAP, il est impératif de s'assurer que les effectifs pris en compte intègrent bien les éventuels sous-traitants, intérimaires, travailleurs à domicile, pigistes... en demandant à l'employeur l'ensemble des informations : registre unique du personnel, la Déclaration sociale nominative (DSN) et l'ensemble des informations relatives aux salariés temporaires » rappelle l'avocate. Autre sujet central du PAP, l'organisation

“ Désormais, un représentant du personnel doit intervenir dans de nombreux champs de compétences et nous utilisons parfois l'expression de « super-héros », tant ces champs sont vastes et exigent des connaissances spécifiques. ”

même des élections, comme les horaires et les modalités du vote – sur le lieu de travail, électronique ou même par voie postale –, qui doivent favoriser la plus large participation possible des salariés. Il faut donc être vigilant à ce que les modalités proposées par l'employeur soient parfaitement adaptées aux populations de l'entreprise et à leurs contraintes de travail, notamment en cas d'horaires décalés, de sites multiples, de populations isolées ou itinérantes, etc.

La période préélectorale est aussi le moment de penser à l'après élections, qu'il s'agisse de la mise en place d'un accord de dialogue social ou bien de la formation des élus. Bien que non obligatoire, l'accord de dialogue social est utile pour cadrer les prérogatives du CSE, améliorer son fonctionnement et renforcer ses moyens : nombre de

réunions de l'instance, calendrier des informations-consultations, délais de remise des documents par la direction, création de commissions et mise en place de leurs règles de fonctionnement... Quant à la formation, ce sera un outil indispensable pour les élus de la nouvelle mandature, qu'ils soient expérimentés ou novices. Pour quelles raisons ? « Parce que, désormais, un représentant du personnel doit intervenir dans de nombreux champs de compétences et nous utilisons parfois l'expression de « super-héros », tant ces champs sont vastes et exigent des connaissances spécifiques, explique Nicolas Cauchy, directeur-associé chez Secafi et directeur général de Prometéea. Il y a bien entendu les activités sociales, mais aussi le champ économique, social et stratégique avec, notamment, les remises d'avis dans le cadre des informations-consultations, le soutien individuel en défense des salariés et, pour finir, toutes les thématiques de la santé au travail, à la fois sensibles et techniques. » Pour aborder sereinement un nouveau mandat, il est donc utile de se former rapidement, mais continuer à le faire tout au long du mandat reste indispensable. « Les sujets de santé et sécurité font parfois peur car ils ne sont pas toujours simples à aborder, d'où la nécessité de formations très concrètes avec des mises en situation, qui permettent aux représentants de se les approprier plus facilement, poursuit Nicolas Cauchy. Certains de nos modules de formation prennent d'ailleurs la forme d'escape games comme celui sur l'accident du travail ou, sorti très récemment, celui sur les situations de harcèlement. »

L'actu juridique avec Atlantes

Élections : la modification unilatérale, par l'employeur, du calendrier électoral fixé par le protocole préélectoral justifie à elle seule l'annulation des élections

Au sein de la société Cera + Dental (21 salariés), un protocole d'accord préélectoral (PAP) avait été signé le 5 mars 2024 avec l'Union des syndicats anti-précarité, fixant le premier tour au 28 mars 2024 et le second au 11 avril 2024. Estimant avoir commis une erreur dans l'établissement de ce calendrier, l'employeur a tenté d'en négocier de nouvelles dates le 2 avril 2024 ; le syndicat signataire s'y est expressément opposé par courrier du 3 avril 2024. Passant outre ce refus, l'employeur a unilatéralement reporté le scrutin aux 13 et 27 mai 2024, à l'issue duquel deux salariées ont été élues.

Saisi par le syndicat, le tribunal judiciaire avait débouté ce dernier de sa demande d'annulation, retenant que la modification du calendrier n'avait eu aucune incidence sur le résultat — le candidat du syndicat requérant n'ayant recueilli aucune voix au premier tour.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et pose le principe suivant : la modification unilatérale, par l'employeur, du calendrier électoral fixé par le protocole préélectoral justifie à elle seule l'annulation des élections, peu important qu'elle ait eu ou non une incidence sur le résultat du scrutin.

Le PAP, dès lors qu'il satisfait à la double condition de majorité posée par l'article

L. 2314-6 du Code du travail — majorité des organisations syndicales négociatrices, et organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages aux dernières élections —, acquiert la nature d'un accord collectif. Il s'impose, à ce titre, tant à l'employeur qu'aux organisations syndicales signataires, qui ne peuvent en modifier unilatéralement les stipulations, y compris le calendrier électoral. Toute modification de ce calendrier suppose la conclusion d'un avenant, négocié et signé dans les mêmes conditions de majorité que le protocole initial (Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 10-27.134).

Pour mémoire les irrégularités de droit commun (organisation matérielle du scrutin) n'entraînent l'annulation du scrutin que si la preuve d'une influence sur le résultat ou sur la sincérité du vote est apportée.

Les atteintes aux principes généraux du droit électoral ou à l'ordre public social relèvent par contre d'une annulation automatique, sans exigence d'une influence sur le résultat.

Relèvent de cette seconde catégorie, outre la modification unilatérale du calendrier : l'atteinte au caractère personnel et confidentiel du vote, y compris électronique (Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17-29.022) ; l'absence de garantie d'accès effectif au vote électronique (Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n° 20-22.860) ; le défaut d'invitation des organisations

syndicales à la négociation du PAP (Cass. soc., 27 février 2013, n° 11-60.195). Le tribunal judiciaire de Créteil avait précisément commis l'erreur d'appliquer à tort le régime de droit commun (exigence d'une influence sur le résultat) à une irrégularité relevant en réalité de la seconde catégorie.

Cette décision s'inscrit dans la continuité d'une jurisprudence ancienne et constante affirmant l'intangibilité du protocole préélectoral (Cass. soc., 10 janvier 1989, n° 87-60.135), et confirme un précédent selon lequel le report unilatéral des dates de scrutin par l'employeur, sans avenant valablement formalisé, justifie à lui seul l'annulation (Cass. soc., 25 janvier 2016, n° 14-25.625).

L'arrêt du 8 juillet 2026 achève cette construction en écartant expressément, pour cette catégorie d'irrégularité, tout examen de l'influence sur le résultat du scrutin — solution qui tranche avec le raisonnement retenu à tort par les juges du fond.

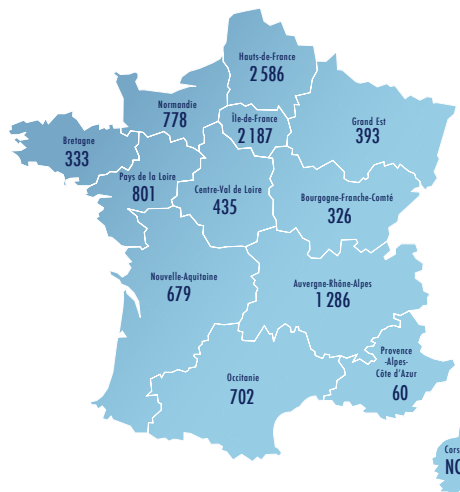
Cass. soc., 8 juill. 2026, n° 25-60.101

ATLANTES
AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉ

BON À SAVOIR

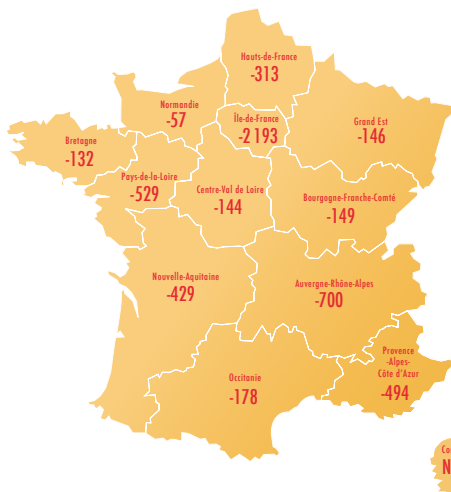
Annonces cumulées de créations d'emplois en Juillet/Août 2026

(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Juillet/Août 2026

(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

Sur un an, selon l'estimation provisoire réalisée en fin de mois, les prix à la consommation augmenteraient de

2,4%

(après +2,1 % en juillet).

(Source : Insee, Indice des prix à la consommation - résultats provisoires (IPC) août 2026)

Vu pour vous...

WEBINAIRES Les incontournables CSE

Notre programme Les Incontournables CSE, le jeudi à 11H00, a repris hier et se poursuivra selon le même rythme hebdomadaire auquel vous êtes habitués.



À chaque séquence, un sujet qui vous concerne au premier chef.

Le 10 septembre, le premier numéro de notre nouvelle saison traite des projets de transformation et de réorganisation, en mettant l'accent sur vos leviers d'action dans des contextes à la fois difficiles humainement et contraignants économiquement et financièrement parlant. Mais les dispositifs et les moyens d'innover existent.

Si vous n'avez pu y assister, vous pouvez revoir cet épisode en ligne sur notre chaîne YouTube qui répertorie toutes nos saisons.

Prenez connaissance dès aujourd'hui du programme des semaines prochaines et inscrivez-vous-y dès maintenant !

JEUDI 17/09



LA TRANSPARENCE SALARIALE

Le gouvernement vient de présenter le projet de loi transposant la directive européenne. Qu'en penser ? Comment faire de la transparence des rémunérations un réel outil de dialogue social

JE M'INSCRIS

JEUDI 24/09



SÉCURISER VOS PRATIQUES ET PRÉVENEZ LES RISQUES DE RESPONSABILITÉ !

Un webinaire coanimé par notre expert et un représentant de la Macif.

JE M'INSCRIS

JEUDI 01/10



COMMENT ANTICIPER L'IMPACT EMPLOI DE L'IA ?

Comment repérer les usages de l'IA dans l'entreprise ? Quels impacts analyser sur l'emploi, les compétences, la charge de travail ou l'autonomie ? Et quels leviers le CSE peut-il mobiliser pour peser dans le dialogue social ?

JE M'INSCRIS

Élections professionnelles : entourez-vous des bons conseils



Avant

Dresser un bilan comptable de votre mandat



Pendant

Négocier un accord de dialogue social et le protocole pré-électoral



Après

Former les représentants nouvellement élus

Un mandat se prépare, se consolide et se réinvente. Nous vous accompagnons à chaque moment décisif des élections professionnelles.



CONTACTEZ-NOUS

TRAITS D'UNION LA NEWSLETTER ENTRE SECAFI ET LES CSE

Nous vous invitons à vous abonner à Traits d'Union,

notre rendez-vous mensuel avec vous, élus, représentants du personnel au CSE et organisations syndicales, et à feuilleter les numéros précédents, sur des sujets qui vous concernent au premier chef.



ABONNEZ-VOUS