

Dernière mise à jour le 08 juillet 2025

Election partielle du CSE : quand et comment l'organiser ?

Plusieurs élus de votre CSE ont démissionné de leur fonction au CSE ? D'autres ont quitté définitivement votre entreprise ou votre association ? Vous allez probablement devoir organiser des élections partielles du CSE pour les remplacer...

Sommaire

- Quand devez-vous organiser des élections partielles du CSE ?
- Quelles sont les règles de suppléance à vérifier avant de lancer votre élection partielle du CSE ?
- Quels sont les sièges vacants qui vont être concernés par l'élection partielle du CSE ?
- Sous quels délais suis-je tenu d'organiser cette élection partielle du CSE ?
- Est-il nécessaire de rédiger un nouveau PAP (Protocole d'accord préélectoral) dans le cadre d'une élection partielle du CSE ? Selon quelles règles doit se tenir cette élection partielle ?
- Dois-je modifier la liste électorale dans le cadre d'une élection partielle du CSE ?
- Est-ce que la proportion H/F est aussi à respecter dans les élections partielles ?
- Pour quelle durée vont être élus les candidats de l'élection partielle du CSE ?
- Puis-je à l'occasion de l'élection partielle du CSE changer les modalités de vote ? Puis-je en profiter pour passer au vote électronique notamment ?
- Puis-je désigner un nouveau bureau de vote pour l'élection partielle ou suis-je tenu de conserver le même que pour l'élection initiale ?
- Est-ce qu'à l'issue de l'élection partielle du CSE la représentativité syndicale est susceptible d'évoluer dans mon entreprise ?
- A l'issue de l'élection partielle du CSE, suis-tenu d'adresser les résultats au CTEP ?
- Les nouveaux élus issus des élections partielles devront-ils aussi bénéficier de formations obligatoires ?
- Quelles seront les conséquences si je décide de ne pas organiser des élections partielles du CSE ?

Plusieurs élus de votre Comité Social et Économique (CSE) ont démissionné de leurs fonctions ou ont quitté définitivement votre entreprise ou association. Dans ce cas, vous devrez probablement organiser des élections partielles pour les remplacer. Quelles sont les conditions à respecter ? Quels délais suivre ? Quelle procédure appliquer ? LégiSocial et son service d'accompagnement aux élections CSE, [LégiVote](#), synthétisent tout ce qu'il faut savoir sur les élections partielles du CSE et les différences avec les élections de création ou de renouvellement du CSE.

Pour rappel, il incombe à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser ce scrutin partiel sans attendre la sollicitation des élus du CSE, des délégués syndicaux ou des collaborateurs.

Quand devez-vous organiser des élections partielles du CSE ?

Référence : Code du travail Art. L. 2314-10.

Avant toute chose, il est important d'appliquer les règles de suppléance stipulées dans l'article L 2314-37. Si ces règles permettent de remplacer un titulaire par un suppléant, devenant ainsi titulaire, l'organisation d'une élection partielle n'est pas nécessaire. Dans le cas contraire, vous pourriez risquer l'annulation de votre scrutin.

Si le nombre de suppléants est insuffisant, des élections partielles doivent être organisées dans les cas suivants :

- Si un collègue électoral n'est plus représenté ;
- Ou si le nombre de membres titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié ou plus ;

- Et sauf si ces événements surviennent moins de six mois avant la fin du mandat des membres du CSE, auquel cas le CSE continue de fonctionner avec son effectif réduit jusqu'à la fin du mandat.

Les membres à remplacer doivent avoir définitivement cessé leur mandat ou avoir quitté l'entreprise avant de lancer le processus.

Précision : Une élection partielle n'est pas nécessaire si l'absence de titulaires résulte d'un manque de candidats lors des élections initiales (Cass. Civ, 24 mai 2016, n° 15-19.866). Par exemple, si aucun candidat ne s'est présenté pour votre collège 'Employé' lors de l'élection initiale, vous n'êtes pas tenu d'organiser une élection partielle.

Quelles sont les règles de suppléance à vérifier avant de lancer votre élection partielle du CSE ?

Référence : article L. 2314-37 du Code du travail.

Ce texte établit une procédure précise pour le remplacement d'un délégué titulaire du CSE qui cesse ses fonctions, selon l'ordre suivant :

- Le remplacement se fait d'abord par un suppléant élu de la même organisation syndicale que celle du titulaire, avec une priorité donnée au suppléant de la même catégorie professionnelle (cadre, employé, etc.) lorsque cela est possible.
- À défaut de suppléant élu dans l'organisation syndicale du titulaire, le remplacement est assuré par le candidat non élu le mieux placé sur la liste de cette organisation, c'est-à-dire le candidat suivant immédiatement le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.
- Si aucun des cas précédents n'est applicable, le remplacement est effectué par un suppléant élu d'une autre organisation syndicale, appartenant à la même catégorie professionnelle et ayant reçu le plus grand nombre de voix.

Dans tous les scénarios, le suppléant assume le rôle de titulaire jusqu'au renouvellement suivant du CSE.

Quels sont les sièges vacants qui vont être concernés par l'élection partielle du CSE ?

Lors de l'organisation des élections partielles du CSE, il est important de distinguer deux situations :

- La première : si le nombre de représentants titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus, une élection partielle est nécessaire **pour tous les sièges vacants**, y compris ceux des titulaires et des suppléants, et ce, dans tous les collèges électoraux.
- La seconde, si une élection partielle est requise parce qu'un collège électoral spécifique n'est plus représenté, cette élection doit alors se concentrer uniquement sur les sièges, titulaires et suppléants, **de ce collège** en particulier.

Il est donc important de noter que les élections partielles peuvent également viser à pourvoir des sièges qui n'avaient pas été attribués lors des élections initiales. Cette précision garantit que toutes les représentations au sein du CSE sont complètes et conformes aux besoins de l'organisation et de ses employés.

Sous quels délais suis-je tenu d'organiser cette élection partielle du CSE ?

Bien que les textes officiels ne spécifient pas explicitement les délais à respecter pour l'organisation d'une élection partielle du CSE, il est conseillé de ne pas tarder et de procéder à l'organisation dès que les conditions sont créées, idéalement dans un délai de quelques semaines.

De même, le Code du travail ne détaille pas précisément les délais de préavis pour informer les collaborateurs et les syndicats en vue d'une élection partielle du CSE. Cependant, il est raisonnable d'appliquer par analogie le délai maximum de 90 jours entre l'annonce aux employés et la tenue de l'élection, comme cela est pratiqué pour le premier tour des élections régulières. En ce qui concerne le délai minimum, il est judicieux d'informer simultanément les collaborateurs et les syndicats, en leur accordant un délai de réaction adéquat. En pratique, une période de préavis de moins de 15 jours pourrait s'avérer insuffisante pour permettre une préparation et une réponse appropriées.

Est-il nécessaire de rédiger un nouveau PAP (Protocole d'accord préélectoral) dans le cadre d'une élection partielle du CSE ? Selon quelles règles doit se tenir cette élection partielle ?

Les élections partielles du Comité Social et Économique (CSE) doivent se tenir dans les mêmes conditions que les élections initiales, c'est-à-dire conformément aux dispositions du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) ou de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) établis pour ces élections. Il s'ensuit un scrutin de liste à deux tours. Il n'est normalement pas nécessaire de négocier un nouveau PAP pour les élections partielles, à moins d'une volonté de modifier certaines de ses dispositions. Dans ce cas, le processus de négociation devra suivre les mêmes étapes que pour l'élection initiale, y compris l'invitation des syndicats représentatifs. Il est important de noter que les changements dans l'effectif de l'entreprise ne constituent pas un motif valable pour contester le PAP existant, comme l'a souligné la Cour de cassation (28 février 2018, n° 17-11848 D).

Les syndicats doivent être invités à soumettre des listes de candidats, sans pour autant qu'une réunion ne soit pas obligatoire dans ce contexte. L'employeur est chargé d'établir et de communiquer un nouveau calendrier électoral, incluant les dates de dépôt des candidatures et de l'élection.

Dois-je modifier la liste électorale dans le cadre d'une élection partielle du CSE ?

Effectivement, il est nécessaire de mettre à jour la liste électorale pour refléter les nombreux changements survenus depuis l'élection initiale du CSE. La situation individuelle de chaque salarié doit être évaluée à la date du premier tour de l'élection partielle, en tenant compte de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle des salariés à cette date précise.

Pour cela, la liste électorale doit être ajustée pour inclure :

- Les nouveaux salariés ayant rejoint l'entreprise ;
- Les salariés qui, lors de la précédente élection, ne remplissaient pas les conditions d'éligibilité (3 mois d'ancienneté pour être électeur et 12 mois d'ancienneté en général pour être éligible, sauf dispositions contraires du PAP) ;
- Les salariés ayant quitté l'entreprise quelle que soit la raison, ou ceux décédés ;
- Les changements de qualification des salariés. Par exemple, un collaborateur promu au poste d'agent de maîtrise, après avoir été précédemment dans le collège des employés, devra désormais voter dans le collège « Agent de maîtrise ».

Cette mise à jour assure que la liste électorale reflète fidèlement la composition actuelle de l'effectif, garantissant ainsi l'équité et la légitimité de l'élection partielle.

Est-ce que la proportion H/F est aussi à respecter dans les élections partielles ?

Conformément au Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) établi pour l'élection initiale, les listes de candidatures soumises par les syndicats doivent respecter la répartition entre les femmes et les hommes telle qu'elle est définie dans le PAP. Cette exigence, illustrée par la décision de la Cour de cassation du 9 novembre 2022 (n° 21-60.183), s'applique à chaque collège électoral et pour les deux tours de l'élection.

Pour quelle durée vont être élus les candidats de l'élection partielle du CSE ?

Les candidats qui seront élus lors de cette élection partielle serviront pour le reste du mandat en cours. À la fin de cette période, un renouvellement complet du CSE sera nécessaire pour élire de nouveaux représentants pour le mandat suivant.

Puis-je à l'occasion de l'élection partielle du CSE changer les

modalités de vote ? Puis-je en profiter pour passer au vote électronique notamment ?

Pour les élections partielles du CSE, l'introduction du vote électronique nécessite une approche adaptée, surtout si cette modalité n'était pas utilisée lors des élections initiales. Dans le cas où votre organisation compte un ou plusieurs délégués syndicaux, il est impératif d'engager des négociations loyales avec eux pour discuter du principe et des modalités du vote électronique. Idéalement, ces discussions devraient aboutir à la signature d'un accord.

Si aucun accord n'est trouvé ou en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur a la possibilité de prendre une décision unilatérale pour mettre en place le vote électronique. Il est crucial que les modalités pratiques de cette méthode de vote soient clairement définies et annexées à la note de service relative à l'élection partielle.

Dans l'éventualité où le vote électronique avait déjà été mis en œuvre lors de l'élection initiale mais que le service fourni n'a pas donné satisfaction, il est possible de choisir un autre prestataire pour les élections partielles. Ce changement doit être effectué en gardant à l'esprit l'objectif d'améliorer l'efficacité et la sécurité du processus électoral.

Pour toute question concernant la mise en place ou le fonctionnement du vote électronique, nous vous encourageons à contacter [LégiVote](#), le service d'accompagnement de LégiSocial dédié aux élections du CSE. Leur expertise peut vous guider dans le choix des meilleures solutions adaptées à vos besoins.

Puis-je désigner un nouveau bureau de vote pour l'élection partielle ou suis-je tenu de conserver le même que pour l'élection initiale ?

Il est tout à fait possible que la composition du bureau de vote évolue entre les élections initiales et les élections partielles du CSE, notamment en raison de départs d'employés de l'entreprise. Ainsi, il est important de procéder à la désignation de nouveaux membres pour le bureau de vote avant le premier tour des élections partielles. Pour ce faire, il convient de se référer au Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) qui précise les conditions de désignation des membres du bureau. Cette étape garantit que le processus électoral reste conforme aux règles établies et reflète la composition actuelle de l'entreprise.

Est-ce qu'à l'issue de l'élection partielle du CSE la représentativité syndicale est susceptible d'évoluer dans mon entreprise ?

La Cour de cassation a établi que les élections partielles n'affectent pas la représentativité syndicale au sein de l'entreprise, qui reste fixée selon les résultats des élections initiales pour l'ensemble du cycle électoral. Ainsi, même si un syndicat dépasse le seuil de 10% d'audience au cours du premier tour d'une élection partielle, ce qui ne fut pas le cas lors des élections initiales, cette performance ne lui confère pas le statut de représentativité. Par conséquent, ce syndicat ne sera pas autorisé à désigner un délégué syndical au sein de l'entreprise pour la durée du cycle en cours.

A l'issue de l'élection partielle du CSE, suis-tenu d'adresser les résultats au CTEP ?

Les élections partielles du CSE sont organisées suivant le même protocole que les élections générales, y compris pour ce qui est de la communication des résultats. Ainsi, il faudra transmettre les informations habituelles relatives aux élections, en prenant soin d'indiquer explicitement qu'il s'agit d'une élection partielle en cochant la case « Oui » à la question correspondante sur le formulaire CERFA.

La soumission des procès-verbaux (PV) suit également le même processus que pour une élection générale, avec leur envoi au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP). En cas de recours au vote électronique, la transmission de ces documents se réalise habituellement par télétransmission, facilitant ainsi le partage sécurisé et efficace des résultats.

Les nouveaux élus issus des élections partielles devront-ils aussi

bénéficiaire de formations obligatoires ?

Tous les membres nouvellement élus au CSE, indépendamment de la taille de l'entreprise, sont tenus de participer à une formation en santé, sécurité et conditions de travail, conformément à l'article L2315-18 du Code du travail. Cette formation obligatoire est à la charge de l'entreprise. En outre, dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, les membres titulaires du CSE doivent aussi recevoir une formation économique, qui, dans ce cas, sera financée par le CSE lui-même. Ces formations visent à doter les représentants du personnel des connaissances nécessaires pour exercer efficacement leurs missions en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ainsi qu'en gestion économique de l'entreprise.

Quelles seront les conséquences si je décide de ne pas organiser des élections partielles du CSE ?

Votre responsabilité civile pourrait tout d'abord être engagée si un salarié parvenait à démontrer qu'il a subi un préjudice en raison de l'absence d'élection. Des conséquences pénales pourraient également suivre, l'absence d'élection partielle étant considérée comme un délit d'entrave.

Avec son service LégiVote, LégiSocial met tout son savoir-faire au service de votre élection du CSE : accompagnement et hotline juridique, vote électronique et prise en charge par un chef de projet. Pour recevoir une information sur LégiVote, [cliquez-ici](#).

<https://www.legisocial.fr/elections-cse-vote-electronique/> »