

# ARTICLE

## ÉLECTIONS ET NEUTRALITÉ

Droit du travail et de la protection sociale | 02/03/26 | Lina Torresilla Spinella



Par un arrêt du 21 janvier 2026 (n°24-16.854), la Cour de cassation rappelle que l'obligation de neutralité de l'employeur est un principe essentiel du droit électoral : une différence de traitement entre syndicats peut suffire à remettre en cause la régularité d'un scrutin.

Lors du premier tour des élections du CSE, un syndicat (UNSA) avait pu :

- (i) installer à plusieurs reprises des stands sur différents sites,
- (ii) recevoir les salariés pendant leur temps de travail ou de pause,
- (iii) et bénéficier de la mise à disposition d'une salle.

Le protocole d'accord préélectoral ne prévoyait aucune règle relative à la campagne.

Les autres syndicats invoquaient une rupture d'égalité et un manquement à la neutralité patronale.

L'employeur soutenait avoir simplement répondu aux demandes formulées, sans favoriser quiconque.

Argument écarté. La Cour approuve l'annulation du premier tour en retenant que (i) ces avantages n'étaient prévus ni par l'article L.2142-4 du Code du travail (qui évoque uniquement la diffusion de tracts aux heures d'entrée et de sortie), (ii) ni par le protocole préélectoral et (iii) qu'il n'était pas démontré que les autres syndicats avaient bénéficié des mêmes facilités.

Le comportement des autres syndicats est indifférent : qu'ils aient choisi d'autres moyens ou qu'ils n'aient rien demandé importe peu. L'employeur devait pouvoir établir l'égalité d'accès.

Cette décision s'inscrit dans une jurisprudence constante :

- la neutralité est un principe essentiel du droit électoral (Cass. Soc., 10 mai 2012, n° 11-14.178 et 18 mai 2022, n° 20-21.529)
- sa violation entraîne l'annulation des élections indépendamment de son influence sur les résultats (Cass. Soc., 27 mai 2020, n° 19-15.105)
- le manquement peut résulter d'une action ou d'une abstention.

Ainsi, le 27 mai 2020 (n°19-15.105), la Cour avait déjà annulé des élections faute de réaction de l'employeur après l'envoi, par un syndicat, d'un message de propagande via la messagerie du CSE, ce qui n'avait pas permis un égal accès aux moyens de communication.

En pratique, l'employeur n'est pas tenu d'accorder des moyens supplémentaires de campagne. Mais s'il le fait, l'égalité doit être stricte. À défaut, le risque est double : annulation du scrutin, voire caractérisation d'un délit d'entrave.

En amont même des élections, une atteinte à la neutralité peut être qualifiée de trouble manifestement illicite et justifier une action en référé afin d'y mettre fin (TJ Beauvais, 2 mai 2024, n° 24/00058).

À l'approche du renouvellement des CSE 2026-2027, la rédaction du protocole préélectoral doit être sécurisée. Former managers et RH au devoir de neutralité et prévoir une réaction immédiate en cas de déséquilibre permet également d'éviter qu'une facilité accordée en pratique ne fragilise l'élection.

Un stand électoral peut sembler anodin. Juridiquement, il peut coûter un scrutin.

