

Le PAP et les règles des élections professionnelles

Négociation du PAP prévue le 2 novembre 2026

Le protocole d'accord préélectoral fixe les règles des élections professionnelles. La réunion prévue le 2 novembre doit permettre d'en négocier les modalités. Sa signature dépendra de l'accord conclu et des règles de majorité applicables.

À PUBLIER SUR LE SITE

Titre : Élections professionnelles : négociation du PAP le 2 novembre 2026

Résumé : La négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) est prévue le 2 novembre 2026. Ce texte fixe les modalités des élections professionnelles, notamment la répartition des sièges et l'organisation du scrutin.

Qu'est-ce que le PAP ?

Le protocole d'accord préélectoral, appelé PAP, est un accord négocié entre l'employeur et les organisations syndicales invitées à participer aux élections du comité social et économique (CSE). Il encadre les règles pratiques du scrutin et précise les conditions dans lesquelles les salariés éliront leurs représentants.

Que prévoit-il ?

Le PAP porte notamment sur :

- la répartition des salariés dans les collèges électoraux et des sièges entre ces collèges ;
- le nombre de sièges à pourvoir ;
- les dates et les modalités du vote ;
- les conditions pratiques du scrutin. Si un vote électronique est retenu, il obéit aux règles spécifiques prévues par le Code du travail.

L'accord de répartition entre collèges doit indiquer la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège. Le protocole doit aussi respecter les principes généraux du droit électoral.

Qui négocie le protocole ?

L'employeur doit inviter les organisations syndicales prévues par le Code du travail. Certaines sont invitées par courrier ; d'autres sont informées par tout moyen, selon leur situation et les critères légaux. En règle générale, l'invitation doit parvenir au moins quinze jours avant la première réunion de négociation.

Comment le PAP est-il adopté ?

Pour les dispositions soumises à la règle générale, le protocole doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation. Parmi les signataires doivent figurer les organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Si les résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise est prise en compte.

Certaines clauses obéissent à des règles spécifiques. Par exemple, modifier le nombre ou la composition des collèges électoraux exige la signature de toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Les modalités de répartition du personnel et des sièges doivent être examinées au regard des règles qui leur sont propres.

Pourquoi cette négociation compte

Le PAP a des conséquences directes sur la représentation des salariés : répartition des collèges, nombre de sièges et déroulement des élections. La négociation est l'occasion de défendre des règles lisibles, équilibrées et conformes aux droits des salariés.

Les points à regarder

Lors de la négociation, les salarié·es peuvent suivre notamment :

- la répartition des salarié·es et des sièges dans les collèges ;
- la proportion de femmes et d'hommes prise en compte dans chaque collège ;
- le calendrier et les modalités pratiques du vote.

Une date de négociation ne signifie pas automatiquement que le texte sera signé ce jour-là. La signature dépendra du contenu retenu et de la validation prévue par le Code du travail.

En l'absence d'accord

Si aucun accord n'est trouvé sur la répartition des salariés et des sièges entre les collèges, l'autorité administrative peut être appelée à décider de cette répartition. Pour les modalités d'organisation du scrutin qui restent sans accord, le juge judiciaire peut intervenir.

Repères juridiques

- [Code du travail, article L. 2314-5 - invitation à négocier](#)
- [Code du travail, article L. 2314-6 - validité du protocole](#)
- [Code du travail, articles L. 2314-12 et L. 2314-13 - collèges et répartition](#)
- [Ministère du Travail - élection de la délégation du personnel au CSE](#)

Références vérifiées le 16 octobre 2026. Les règles applicables peuvent dépendre de la situation de l'entreprise et des clauses négociées.