

Protocole d'Accord Préélectoral Comité Social et Économique vote électronique

Le présent protocole d'accord a pour objet de définir les modalités d'organisation de l'élection des membres du Comité social et économique.

Rappel : La mise en place d'un comité social et économique est obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 11 salariés.

L'effectif de 11 salariés doit avoir été atteint pendant au moins 12 mois consécutifs

COMMENT UTILISER CE DOCUMENT ?

Article après article, découvrez ce que doit aborder et définir le protocole d'accord préélectoral.

Retrouvez des informations juridiques complémentaires sur des points spécifiques.

Page de gauche

Commentaires

1 Je vérifie qu'il ont bien été pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, comme prévu à l'article L.1111-2 du Code du travail :

- Les salariés en CDI à temps plein
- Les salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail
- Les intérimaires et les salariés en CDD au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise (hors CDD de remplacement)
- Les salariés mis à disposition de l'entreprise depuis plus d'un an et présents dans les locaux de l'entreprise.

2 Je vérifie que le nombre de sièges à pourvoir correspond au moins à celui prévu par les articles R.2314-1 du Code du travail.

Attention : il est possible dans le protocole d'accord préélectoral de réduire ou d'augmenter le nombre de sièges au CSE.

Ainsi, à défaut de stipulations dans le protocole préélectoral, il est élu :

- de 11 à 24 salariés : 1 titulaire	- de 1 500 à 1 749 salariés : 20 titulaires
- de 25 à 49 salariés : 2 titulaires	- de 1 750 à 1 999 salariés : 21 titulaires
- de 50 à 74 salariés : 4 titulaires	- de 2 000 à 2 249 salariés : 22 titulaires
- de 75 à 99 salariés : 5 titulaires	- de 2 250 à 2 499 salariés : 23 titulaires
- de 100 à 124 salariés : 6 titulaires	- de 2 500 à 2 999 salariés : 24 titulaires
- de 125 à 149 salariés : 7 titulaires	- de 3 000 à 3 499 salariés : 25 titulaires
- de 150 à 174 salariés : 8 titulaires	- de 3 500 à 4 249 salariés : 26 titulaires
- de 175 à 199 salariés : 9 titulaires	- de 4 250 à 4 749 salariés : 27 titulaires
- de 200 à 249 salariés : 10 titulaires	- de 4 750 à 4 999 salariés : 28 titulaires
- de 250 à 399 salariés : 11 titulaires	- de 5 000 à 5 749 salariés : 29 titulaires
- de 400 à 499 salariés : 12 titulaires	- de 5 750 à 5 999 salariés : 30 titulaires
- de 500 à 599 salariés : 13 titulaires	- de 6 000 à 6 999 salariés : 31 titulaires
- de 600 à 799 salariés : 14 titulaires	- de 7 000 à 8 249 salariés : 32 titulaires
- de 800 à 899 salariés : 15 titulaires	- de 8 250 à 8 999 salariés : 33 titulaires
- de 900 à 999 salariés : 16 titulaires	- de 9 000 à 9 999 salariés : 34 titulaires
- de 1 000 à 1 249 salariés : 17 titulaires	- à partir de 10 000 salariés : 35 titulaires
- de 1 250 à 1 499 salariés : 18 titulaires	

Page de droite

Modèle

Article 1. Effectif de l'entreprise. Nombre de sièges à pourvoir

Les parties constatent que l'effectif global de l'entreprise est de (nombre) salariés. ¹

Cet effectif se décompose de la manière suivante :

- (nombre) ouvriers ;
- (nombre) employés ;
- (nombre) agents de maîtrise
- (nombre) cadres

Compte tenu de l'effectif, le nombre de sièges à pourvoir est de : ²

- (nombre) titulaires
- (nombre) suppléants



Commentaires

1

Le vote électronique peut être mis en place par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, à défaut d'accord

2

La loi ne prévoit pas l'obligation de transmettre le rapport aux syndicats : mais ce rapport est primordial au regard du contrôle du processus électoral. Dans la pratique, il est donc recommandé de prévoir dans le protocole qu'il sera tenu à disposition des syndicats.

A noter : Tout système de vote électronique comporte un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques.

Il faut s'assurer de l'existence de ce système de secours.

Modèle

Article 1. Recours au vote électronique

Conformément à (l'accord d'entreprise ou la décision de l'employeur) du (jj/mois) 20..... (année), les élections professionnelles auront lieu par voie électronique.¹

Un prestataire extérieur..... (indiquer le nom du prestataire), spécialisé dans l'organisation du vote, a été choisi pour organiser ce scrutin.

La conformité du système de vote du prestataire aux exigences légales et aux recommandations de la CNIL a été vérifiée par un expert dont le rapport est tenu à disposition de la CNIL et des syndicats présents dans l'entreprise.²

Commentaires

1

Je vérifie qu'ont bien été pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, comme prévu à l'article L.1111-2 du Code du travail :

- Les salariés en CDI à temps plein
- Les salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail
- Les intérimaires et les salariés en CDD au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise (hors CDD de remplacement)
- Les salariés mis à disposition de l'entreprise depuis plus d'un an et présents dans les locaux de l'entreprise.

2

Je vérifie que le nombre de sièges à pourvoir correspond au moins à celui prévu par les articles R.2314-1 du Code du travail.

Attention : il est possible dans le protocole d'accord préélectoral de réduire ou d'augmenter le nombre de sièges au CSE.

Ainsi, à défaut de stipulations dans le protocole préélectoral, il est élu :

- | | |
|---|---|
| - de 11 à 24 salariés : 1 titulaire | - de 1 500 à 1 749 salariés : 20 titulaires |
| - de 25 à 49 salariés : 2 titulaires | - de 1 750 à 1 999 salariés : 21 titulaires |
| - de 50 à 74 salariés : 4 titulaires | - de 2 000 à 2 249 salariés : 22 titulaires |
| - de 75 à 99 salariés : 5 titulaires | - de 2 250 à 2 499 salariés : 23 titulaires |
| - de 100 à 124 salariés : 6 titulaires | - de 2 500 à 2 999 salariés : 24 titulaires |
| - de 125 à 149 salariés : 7 titulaires | - de 3 000 à 3 499 salariés : 25 titulaires |
| - de 150 à 174 salariés : 8 titulaires | - de 3 500 à 4 249 salariés : 26 titulaires |
| - de 175 à 199 salariés : 9 titulaires | - de 4 250 à 4 749 salariés : 27 titulaires |
| - de 200 à 249 salariés : 10 titulaires | - de 4 750 à 4 999 salariés : 28 titulaires |
| - de 250 à 399 salariés : 11 titulaires | - de 5 000 à 5 749 salariés : 29 titulaires |
| - de 400 à 499 salariés : 12 titulaires | - de 5 750 à 5 999 salariés : 30 titulaires |
| - de 500 à 599 salariés : 13 titulaires | - de 6 000 à 6 999 salariés : 31 titulaires |
| - de 600 à 799 salariés : 14 titulaires | - de 7 000 à 8 249 salariés : 32 titulaires |
| - de 800 à 899 salariés : 15 titulaires | - de 8 250 à 8 999 salariés : 33 titulaires |
| - de 900 à 999 salariés : 16 titulaires | - de 9 000 à 9 999 salariés : 34 titulaires |
| - de 1 000 à 1 249 salariés : 17 titulaires | - à partir de 10 000 salariés : 35 titulaires |
| - de 1 250 à 1 499 salariés : 18 titulaires | |

A NOTER : Il est élu autant de titulaires que de suppléants

Modèle

Article 2. Effectif de l'entreprise. Nombre de sièges à pourvoir

Les parties constatent que l'effectif global de l'entreprise est de (nombre) salariés.¹

Cet effectif se décompose de la manière suivante :

- (nombre) ouvriers ;
- (nombre) employés ;
- (nombre) agents de maîtrise
- (nombre) cadres

Compte tenu de l'effectif, le nombre de sièges à pourvoir est de :²

-(nombre) titulaires
- (nombre) suppléants

Commentaires

1

Je vérifie que le nombre et la composition des collèges électoraux ont bien été respectés :

Les élus au CSE sont en principe élus au sein de 2 collèges. Deux exceptions :

- un collège unique est mis en place si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 25
- lorsque le nombre de cadres dans l'entreprise excède 25, la mise en place d'un collège cadres est obligatoire sans dérogation possible

Notez le : il est possible par accord unanime des parties de modifier le nombre et la composition des collèges électoraux.

Je vérifie également que la répartition des sièges entre les collèges est proportionnelle à l'importance numérique de chacun des collèges.

Pour y déroger, un accord à la double majorité est nécessaire.

Que faire en cas de désaccord sur ces points ?

Si le litige concerne la composition et le nombre des collèges électoraux, c'est le tribunal d'instance qui est compétent pour trancher le litige.

Si le litige concerne la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, c'est la Direccte du siège de l'établissement qui doit être saisie. A noter que la saisine de la Direccte a pour effet de proroger les mandats en cours jusqu'aux prochaines élections.

2

Le protocole d'accord peut augmenter ou réduire le volume d'heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Effectif de l'entreprise	Nombre d'heures de délégation pour les membres titulaires du CSE
11 à 49	10
50 à 74	18
75 à 99	19
100 à 199	21
200 à 499	22
500 à 1 499	24
1 500 à 3 499	26
3 500 à 3 999	27
4 000 à 4 999	28
5 000 à 6 749	29
6 750 à 7 499	30
7 500 à 7 749	31
7 750 à 9 749	32
9 750 à 10 000	34

Modèle

Article 3 Collèges électoraux, répartition des sièges , nombre d'heures de délégation

Conformément aux dispositions légales, il est convenu de répartir les sièges à pourvoir au sein des collèges suivants :¹

- 1^{er} collège ouvriers et employés : (nombre) titulaires et (nombre) suppléants ;

- 2^{ème} collège agents de maîtrise et cadres : (nombre) titulaires et (nombre) suppléants ;

OU si le nombre de cadres dans l'entreprise est supérieur à 25

- 1^{er} collège ouvriers et employés : (nombre) titulaires et (nombre) suppléants ;

- 2^{ème} collège agents de maîtrise: (nombre) titulaires et (nombre) suppléants ;

- 3^{ème} collège cadres : (nombre) titulaires et (nombre) suppléants ;

Le nombre d'heures de délégation mensuelles sera égales à²

- dans le 1^{er} collège : (nombre) heures de délégation par mois pour chaque titulaire. Comme le nombre de titulaires est de (nombre titulaire), le collège bénéficiera d'un total d'heures de délégation par mois de (nombre d'heures totales) ;

- dans le 2^{ème} collège : (nombre) heures de délégation par mois pour chaque titulaire. Comme le nombre de titulaires est de (nombre titulaire), le collège bénéficiera d'un total d'heures de délégation par mois de (nombre d'heures totales).

si un collège cadres existe

- dans le 3^{ème} collège : (nombre) heures de délégation par mois pour chaque titulaire. Comme le nombre de titulaires est de (nombre titulaire), le collège bénéficiera d'un total d'heures de délégation par mois de (nombre d'heures totales).

Commentaires

1

La composition de la cellule d'assistance technique n'est pas précisée par le code du travail. Celui-ci mentionne simplement la possibilité que les représentants du prestataire en fassent partie

2

Même si la loi ne le prévoit pas, il est utile de prévoir dans le protocole que toutes les organisations concernées par le processus électoral bénéficient de la formation (les délégués syndicaux et les représentants de liste)

Modèle

Article 4. Cellule d'assistance technique

Conformément aux obligations relatives au vote par voie électronique dans le cadre des élections professionnelles, une cellule d'assistance technique sera mise en place dans le cadre de l'Election.

Elle est composée de ¹

Conformément à l'article R. 2314-15 du Code du Travail, la cellule d'assistance technique :

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;
- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

Article 5. Formation

Conformément à l'article R. 2314-12 du Code du Travail, les membres de la délégation du personnel et du bureau de vote bénéficie d'une formation spécifique sur le système de vote. ²

Article 6. Information des salariés

Conformément à l'article R.2314-12 du Code du travail, chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Commentaires

1

Ne sont ni électeurs ni éligibles les salariés détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à l'employeur ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

2

A quoi servent les listes électorales ?

Les listes électorales (à ne pas confondre avec la liste des candidats) dressent la liste des électeurs de l'entreprise : elles permettent à tout électeur de vérifier les conditions d'électorat et d'éligibilité de l'ensemble des salariés. Elles doivent être communiquées à tout électeur ou syndicat qui en fait la demande.

Que faire si je constate une irrégularité sur la liste ?

Je dois saisir le tribunal d'instance 3 jours maximum après la publication de la liste électorale.

Passé ce délai, ma contestation n'est plus recevable.

3

Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE.

Modèle

Article 7. Personnel électeur et éligible - Listes électorales

L'électorat ¹

Les conditions d'électorat sont prévues par l'article L2314-18 du Code du travail. Sont électeurs les salariés de l'entreprise qui remplissent les conditions suivantes au jour du scrutin :

- Avoir 16 ans révolus
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis 3 mois au moins
- N'avoir encouru aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les salariés mis à disposition, présents dans les locaux de l'entreprise et qui remplissent une condition de présence de 12 mois continus, choisissent s'ils votent dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Les listes électorales ²

Les listes électorales sont arrêtées par la direction des ressources humaines à la date du premier tour des élections, soit le [date]. Elles indiquent les noms et prénoms, l'ancienneté dans l'entreprise et la date de naissance des électeurs et de ceux remplissant la condition d'éligibilité. Elles sont affichées sur les panneaux réservés à l'entreprise le [DATE]. Tout syndicat de l'entreprise pourra en demander communication.

Article 8. Eligibilité- Listes des candidats

L'éligibilité ³

Les conditions d'éligibilité sont prévues par l'article L2314-19 du Code du travail.

Sont éligibles les salariés de l'entreprise qui remplissent les conditions suivantes au jour du scrutin :

- Avoir 18 ans révolus
- Travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et ne pas être un salarié mis à disposition
- De n'avoir encouru aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.
- Ne pas être conjoint, partenaire lié par un Pacs, concubin, ascendant, descendant, frère, soeur ou allié au même degré de l'employeur

Commentaires

1

Il est possible de constituer des listes communes entre syndicats : dans ce cas, attention de bien préciser la base de répartition des suffrages entre les syndicats de la liste au moment du dépôt : à défaut d'indication c'est une répartition à parts égales qui s'appliquera pour la détermination de la représentativité et du nombre d'élus de chaque syndicat. La base de répartition devra également être communiquée aux électeurs.

2

Je veille à ce qu'un délai suffisant soit laissé entre la signature du protocole et la date limite de dépôt des candidatures.

Attention :

La date et l'heure limite sont impératives : une liste déposée après ce délai sera refusée.

3

Le délégué syndical doit être muni d'un mandat de son syndicat pour déposer une liste au nom de celui-ci. A défaut, l'employeur peut refuser les listes déposées.

4

Dans les entreprises de 50 et plus, un même salarié ne peut en principe faire que 3 mandats successifs de représentant du personnel au CSE. Cependant, dans les entreprises de 50 à 299 salariés, le protocole d'accord préélectoral peut déroger à cette règle. Cette dérogation n'est pas envisageable en revanche dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Modèle

Listes de candidats

Au premier tour, sont seules habilitées à présenter des candidats les organisations syndicales :

- soit reconnues représentatives dans l'entreprise
- soit affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel
- soit ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- soit satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.¹

Au second tour, les candidatures sont libres.

Les listes de candidats sont établies par collège en distinguant titulaires et suppléants. Elles ne doivent pas comporter plus de candidats que de sièges à pourvoir. Les listes incomplètes sont admises.

Elles seront communiquées à la direction des ressources humaines au plus tard le [date], à [à compléter] heures.² Cette communication peut être effectuée par courrier électronique avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception, le cachet de la Poste faisant foi, ou par dépôt auprès de la direction des ressources humaines contre récépissé.³

Si un second tour est nécessaire, la direction des ressources humaines affiche avec les résultats du premier tour un appel à candidatures indiquant, pour chaque institution, le nombre de sièges qu'il reste à pourvoir et les collèges concernés. Cet affichage doit être effectué dès le lendemain de la proclamation des résultats du premier tour, soit le [date].

Les listes du second tour devront être communiquées à la direction au plus tard le [date], à [à compléter] heures.²

Les candidatures présentées au premier tour seront considérées comme maintenues au second tour, sauf si les organisations syndicales déposent de nouvelles listes avant la date limite.

Les listes de candidats seront affichées par la direction des ressources humaines sur les panneaux réservés à l'entreprise le lendemain de la date limite de dépôt.

Elles seront adressées par l'employeur, pour le premier et pour le second tour, au prestataire pour intégration dans le système de vote électronique.

Article 9 - Limitation du nombre de mandats successifs

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le nombre de mandats successifs pour être représentant au CSE est limité à trois.

Toutefois, étant donné que l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 299 salariés, il a été décidé d'écarter cette règle. Un candidat qui aurait donc déjà effectué 3 mandats de représentant du personnel à cette instance pourra donc être élu pour un mandat supplémentaire.⁴

Commentaires

1

La mention dans le protocole préélectoral de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral est obligatoire (C. trav., art. L. 2314-13).

2

Lorsque la liste ne respecte pas les principes de la représentation équilibrée, ou si l'alternance entre les sexes n'est pas appliquée par la liste, toute personne intéressée pourra demander au juge d'instance l'annulation de l'élection du ou des élus du sexe surreprésenté ou du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

3

D'autres moyens peuvent être prévus dans la cadre de la campagne électorale : crédit d'heures supplémentaires, reproduction et diffusion des professions de foi aux frais de la direction, budget de déplacement, de fonctionnement, ...

A noter que le protocole d'accord préélectoral peut également exclure la propagande électorale le jour du scrutin.

Modèle

Article 10 - Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

A cet égard, voici la proportion de femmes et d'hommes pour chaque collège :¹

- 1er collège : (%) femmes et (%) hommes ;
- 2e collège : (%) femmes et (%) hommes ;
- 3e collège : (%) femmes et (%) hommes.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application de la règle de la représentation équilibrée n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant : arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ou arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 (C. trav., art. L. 2314-13).

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

L'application de la règle de représentation équilibrée aboutissant à exclure totalement les (hommes/femmes) dans le (1er collège/2e collège/3e collège), les listes de candidats pourront comporter un candidat (homme/femme) conformément à l'article L. 2314-30. Mais ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Ces règles s'appliquent aux listes de titulaires et de suppléants et pour les deux tours des élections le cas échéant.²

Article 11 - Campagne électorale - Propagande électorale des candidats

Les organisations syndicales assureront leur propagande électorale dans le cadre des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise : affichage, distribution de tracts, réunions, etc...³

Les professions de foi devront être fournies sous la forme d'un fichier au format PDF couleur d'un poids au maximum égal à (à compléter), sans lien hypertexte et sur une ou deux pages.

Le logo sera communiqué en format GIF, PNG ou JPEG. Pour assurer l'égalité de traitement entre les listes de candidats, tous les logos apparaîtront à l'écran en respectant le même format minimum suivant : (à compléter).

Les professions de foi et les logos devront être envoyés par e-mail avec accusé de réception à (nom du destinataire) à l'adresse mail suivante..... (adresse mail) au plus tard le..... (date).

Dès réception, l'employeur les transmettra au prestataire pour intégration dans le système de vote électronique.

Commentaires

1

Il faut prévoir un délai raisonnable entre la conclusion du protocole d'accord préélectoral et la date des élections pour laisser le temps aux organisations de préparer les élections.

2

L'élection par vote électronique peut avoir lieu sur plusieurs jours parmi lesquels des jours de travail afin de permettre aux électeurs le souhaitant de voter dans l'entreprise au moyen des ordinateurs qui sont mis à leur disposition.

Modèle

Article 12 - Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

Dates, heures et lieu des élections des représentants du personnel ¹

Le premier tour aura lieu du [date] de [à compléter] heures jusqu'au [date] à [à compléter] heures. ²

Au cas où le quorum ne serait pas atteint au premier tour, ou en cas de carence de candidature ou de siège resté vacant au premier tour, un second tour sera organisé du [date] de [à compléter] heures jusqu'au [date] à [à compléter] heures.

Le temps passé au vote durant le temps de travail est rémunéré comme du travail effectif.

Le personnel est informé des dates, modalités et heures de vote par [à compléter].

Modalités du vote

Chaque électeur recevra de la part du prestataire, avant le premier tour des élections :

- l'adresse du serveur de vote,
- des codes d'accès personnels au serveur de vote, constitués d'un code d'identification personnel et d'un mot de passe générés de manière aléatoire par le Prestataire,

Les identifiants et mots de passe sont strictement confidentiels. Ils seront valables pour les deux tours de scrutin.

Ils seront édités et mis sous pli sous la responsabilité du prestataire et adressés par lettre simple aux domiciles des électeurs.

En cas de perte ou d'oubli des codes, après que l'électeur se soit identifié, le prestataire lui adressera de nouveaux codes soit par mail soit par SMS à son adresse mail ou numéro de téléphone personnels, qui auront été communiqués par l'employeur au moment de la transmission de la liste électorale.

La génération de nouveaux codes ne pourra être réalisée qu'une fois.

Les électeurs ont ainsi la possibilité de voter à tout moment pendant la période d'ouverture du vote électronique, à partir de n'importe quel terminal internet ou intranet via un lien direct avec le site du prestataire, de leur lieu de travail, de leur domicile ou de tout autre lieu de leur choix en se connectant sur le site sécurisé propre aux élections.

Pendant la période du scrutin se déroulant sur les heures d'ouverture de l'entreprise, ... (nombre) ordinateurs avec une connexion au site sécurisé seront mis à disposition des électeurs dans un lieu préservant la confidentialité du vote. Ces ordinateurs se trouveront dans les lieux suivants (à compléter).

Par ailleurs, les salariés absents pendant la période du scrutin auront la possibilité de se rendre sur le site de travail le plus proche pour voter. Ils pourront également voter par internet de leur domicile ou de tout autre lieu offrant un accès internet.

Commentaires

Modèle

Modalités d'accès au serveur de vote

Après avoir cliqué sur le lien, l'électeur devra répondre à une question (date de naissance par exemple) pour s'authentifier. Cette information personnelle, préalablement communiquée par l'employeur au prestataire lors de la constitution des listes, permettra à l'électeur d'obtenir les informations qui lui seront nécessaires pour voter. Toute personne non reconnue n'aura pas accès aux pages du serveur de vote.

Une fois connecté, l'électeur se verra présenter les seuls bulletins de vote correspondant à son collègue, pour les titulaires et pour les suppléants. Il pourra alors procéder à son choix. La confirmation du vote vaut signature de la liste d'émargement dès que celui-ci est reçu dans l'urne électronique.

Règles de vote

Les électeurs ont la possibilité de rayer sur la liste qu'ils ont choisie un ou plusieurs noms.

Le panachage des bulletins et le vote préférentiel ne sont pas admis : l'électeur ne pourra donc pas choisir ses candidats sur des listes différentes ni modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste. Seront considérés comme nuls et / ou blancs :

- les bulletins panachés ou exprimant un ordre de vote préférentiel (pas de modification sur l'ordre d'élection)
- les bulletins blancs
- les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés

Contrôle du vote

Les candidats ainsi qu'un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peuvent assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections étant rémunéré comme temps de travail.

La direction de l'entreprise peut désigner un représentant de son choix qui sera chargé d'assister aux opérations électorales.

Suivi des opérations électorales

Conformément aux obligations relatives au vote électronique dans le cadre des élections professionnelles, aucun résultat partiel ne sera accessible pendant le déroulement des scrutins.

Pendant le déroulement des opérations électorales, le taux de participation sera accessible :

- Aux électeurs pour les scrutins les concernant ;
- Aux personnes en charge du contrôle du vote

Commentaires

1

Il est admis par la jurisprudence qu'en matière de vote électronique, un seul bureau de vote puisse être constitué pour tous les collèges si le protocole d'accord préélectoral le prévoit

Attention : les membres du bureau de vote doivent être neutres ; cela implique qu'ils ne soient pas désignés par l'employeur.

Modèle

Article 13 - Bureaux de vote

Un bureau de vote est mis en place pour chaque collège électoral. Il sera composé de trois électeurs appartenant obligatoirement au collège concerné : ¹

- un président : l'électeur volontaire le plus ancien ;
- deux assesseurs : le second plus ancien et le plus jeune électeur volontaire.

Les membres du bureau de vote sont chargés de contrôler le déroulement des opérations électorales. Ils s'assurent de la régularité, du secret du vote, procèdent au dépouillement des votes après clôture du scrutin par son président et proclament les résultats

A ce titre :

- ils sont invités à la réunion de contrôle des données, test et scellement du système de vote, au cours de laquelle les clés de déchiffrement à leur attention seront générées ;
- Ils contrôlent le déroulement du vote, au moyen des informations mises à leur disposition via le système de vote ;
- Ils sont alertés par la Cellule d'assistance technique de tout incident et prennent toute décision utile ;
- Ils participent à la séance de dépouillement, au cours de laquelle :
 - ils autorisent le dépouillement des urnes à l'aide de leurs clés de déchiffrement ;
 - ils proclament les résultats, signent les listes d'émargement et les procès-verbaux (formulaires CERFA), édités et imprimés sous leur contrôle.

Les membres du Bureau de vote peuvent consulter sur le site de vote :

- Les listes électorales
- Les listes de candidats et les documents éventuels attachés (professions de foi, photographies et vidéos)
- La composition du Bureau de vote
- Les compteurs des votes et l'évolution du taux de participation
- Les listes d'émargement
- Le journal des événements
- Le code de scellement du Système de vote

Chaque membre du Bureau de vote sera titulaire d'une clé de déchiffrement.

Les clés de déchiffrement seront générées par le Système de vote et attribuées à leurs titulaires lors de la réunion de contrôle des données test et scellement du Système de vote organisée avant l'ouverture des scrutins.

Les clés de déchiffrement ne seront utilisables qu'à l'issue des votes, lors de la séance de dépouillement, au cours de laquelle elles seront enregistrées dans le Système de vote afin de procéder au dépouillement des urnes. Au moins deux clés devront être utilisées pour permettre le dépouillement des urnes.

Commentaires

1

Les élections peuvent être contestées devant le Tribunal d'instance dans les 15 jours qui suivent l'élection. Passé ce délai, la demande d'annulation n'est plus recevable.

2

Voici les pièces à joindre en annexe

- Si c'est un accord collectif qui a prévu le recours au vote électronique :

Accord collectif relatif aux modalités d'organisation par vote électronique des élections des membres du CSE de (nom de l'entreprise) en date du (date).

- Si le recours au vote électronique a été décidé par l'employeur :

Décision de la direction relative aux modalités d'organisation par vote électronique des élections des membres du CSE de (nom de l'entreprise) en date du (date).

- une description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Modèle

Article 14 - Dépouillement des votes, proclamation et affichage des résultats

Dépouillement

Le dépouillement des urnes aura lieu en présence des membres du Bureau de vote, des représentants de listes souhaitant être présents et d'un représentant de l'employeur. Tout électeur pourra par ailleurs accéder librement au lieu de dépouillement des urnes.

Après activation des clés de déchiffrement, le Système de vote affichera les résultats du vote pour chaque scrutin.

Le dépouillement du premier tour sera effectué, même si le quorum n'est pas atteint, afin de déterminer la représentativité des organisations syndicales et l'audience des candidats leur permettant d'être désignés pour des fonctions syndicales.

Un second tour de scrutin sera organisé dans les cas suivants : quorum non atteint au premier tour, un ou plusieurs sièges non pourvus à l'issue du premier tour, carence de candidats au premier tour.

Si un second tour doit avoir lieu, les électeurs en seront informés.

A l'issue des opérations de dépouillement, le président du bureau de vote vérifie l'exactitude des procès-verbaux pré-remplis, indique la mention « élu » devant le nom du candidat élu et les signe.

Les autres membres du bureau remplissent et signent les procès-verbaux d'élection prévus à cet effet. Les résultats sont proclamés par le président. Les résultats définitifs des élections seront affichés par la direction sur les panneaux réservés à l'entreprise dès la proclamation des résultats. ¹

Article 15 - Durée et publicité du présent protocole d'accord préélectoral

Le présent protocole d'accord est conclu pour l'élection du comité social et économique de l'année [A COMPLETER].

Il sera établi en autant d'exemplaires originaux que de parties à la négociation. Un exemplaire original sera transmis par la direction à l'inspection du travail du siège de l'entreprise.

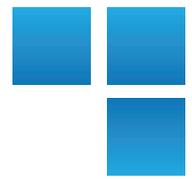
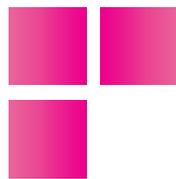
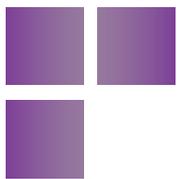
Il sera consultable par l'ensemble des salariés sur l'intranet de l'entreprise

Date

Signature de l'employeur

Signature des organisations syndicales

Annexes ²



Avec la Fédération CFTC-CSFV, **la Vie est plus facile !**

