

Protocole d'Accord Préélectoral

Comité Social et Économique

vote physique

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 a 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

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

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 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

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 2. 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

A noter : 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 3. Personnel électeur - 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 4. 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 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.

Article 5 - 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.

4

Le format de la propagande peut être négocié. En général, il s'agit d'un feuillet 21 x 29,7 cm (A4).

Modèle

Article 6 - 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 7 - 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

En cas de vote par correspondance, les organisations syndicales et les autres listes éventuelles au deuxième tour pourront remettre au Service Ressources Humaines leur profession de foi constituée de ... en nombre suffisant au plus tard au moment de la mise sous enveloppe du vote par correspondance afin qu'elles soient jointes au matériel de vote envoyé aux salariés votant par correspondance, soit le DATE HEURE pour le premier tour et le DATE HEURE pour le second tour éventuel. ⁴

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.

L'élection doit avoir lieu en principe pendant le temps de travail des salariés sauf exceptions (travailleurs de nuit par exemple).

Concernant les heures de vote, il faut veiller à ce qu'elles permettent à tous les électeurs de voter :

- l'amplitude de vote doit être assez large,
- les horaires de vote peuvent être différents selon les collèges pour permettre une participation optimale.

2

L'utilisation de couleurs différentes pour chaque élection et pour chaque scrutin peut permettre d'éviter les erreurs des électeurs et de limiter les bulletins blancs et nuls.

Attention toutefois : il n'est pas possible de différencier les listes de candidats par des couleurs différentes.

Modèle

Article 8 - Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

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

La date du 1er tour a été fixée le [date] de [à compléter] heures à [à compléter] heures, salle [à compléter].

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 le : [date] de [à compléter] heures à [à compléter] heures, salle [à compléter].

Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail.

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

Matériel de vote : bulletins de vote et enveloppes, urnes et isolements ²

L'impression et la fourniture des bulletins de vote et des enveloppes incombent à la direction.

Les bulletins de vote et les enveloppes qui doivent contenir les bulletins sont de couleurs différentes pour l'élection des titulaires et des suppléants:

- (indiquer la couleur) pour les titulaires
- (indiquer la couleur) pour les suppléants

Outre l'indication des noms et prénoms du ou des candidats, les bulletins de vote comporteront très lisiblement :

- la mention « Titulaires » ou « Suppléants » et l'indication du collège concerné ;
- le sigle de l'organisation syndicale concernée ou éventuellement la mention « Liste libre »

Les bulletins de vote et les enveloppes seront disposés, en nombre suffisant, à l'entrée du lieu de vote.

La direction mettra également à disposition deux urnes pour chaque collège : l'une pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants. Chaque urne sera marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés et devra indiquer très lisiblement le collège concerné.

Afin de permettre à chaque électeur de s'isoler pour voter, la direction met en place (nombre) isolements. Le passage des électeurs par cet isolement est obligatoire.

Commentaires

1

Contrairement au vote par procuration, le recours au vote par correspondance est tout à fait autorisé lors des élections professionnelles. Il peut être limité aux électeurs absents le jour du scrutin ou généralisé à l'ensemble de l'entreprise.

Conseil

Selon la Cour de Cassation, il n'est pas nécessaire de justifier de circonstances exceptionnelles pour mettre en place un vote par correspondance généralisé : un protocole signé à la double majorité suffit. Nous conseillons cependant de ne le mettre en place que si nécessaire (exemple : salariés disséminés sur une multitude de petits sites sur l'ensemble du territoire national)

2

Je veille à ce que le protocole ne prévoit pas l'envoi des votes par correspondance directement à l'employeur ou à la direction des ressources humaines : l'envoi à une boîte postale, qui est relevée ensuite par l'employeur, les membres du bureau de vote en présence des délégués de liste permet d'assurer la sincérité du vote.

3

La signature de l'électeur sur l'enveloppe extérieure correspond à l'émargement en cas de vote physique; elle est essentielle, puisqu'elle permet de vérifier que c'est bien l'électeur concerné qui a voté. Sans signature, un vote par correspondance ne doit pas être pris en compte.

4

Je veille à ce que le délai entre l'envoi du matériel de vote par correspondance et la date de retour des votes soit suffisant pour permettre l'acheminement des courriers et laissent le temps nécessaire aux électeurs pour voter.

Modèle

Modalités d'organisation du vote par correspondance ¹

Les salariés absents de l'entreprise à la date du scrutin pour quelque cause que ce soit (arrêt de travail, congé de maternité, congés payés, formation, etc.) à la date du scrutin pourront, s'ils le souhaitent, voter par correspondance.

Il sera envoyé au domicile des absents connus par lettre suivie :

- les bulletins de vote des candidats titulaires et suppléants des différentes listes de leur collège électoral et les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
- les professions de foi des organisations syndicales qui auront été remises à la direction des ressources humaines dans les conditions prévues par le présent protocole ;
- une note explicative relative aux modalités du vote par correspondance.

Cette note explicative sera annexée au présent protocole préélectoral ;

- une grande enveloppe d'expédition, timbrée à l'adresse de la boîte postale ouverte à cet effet par la direction des ressources humaines auprès du bureau de la poste, destinée à recevoir les enveloppes contenant les bulletins de vote. ²

L'enveloppe d'expédition doit mentionner, au verso, les noms et prénoms de l'électeur ainsi que le collège électoral auquel il appartient. L'électeur doit obligatoirement apposer à cet endroit sa signature. Les enveloppes intérieures ne doivent, à peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif. ³

L'envoi du matériel de vote par correspondance sera effectué par le Service Ressources Humaines en présence d'un observateur par liste de candidats le DATE HEURE pour le 1er tour et le DATE HEURE pour le second tour.

Les électeurs devront envoyer l'enveloppe par la poste de sorte qu'elle parvienne au plus tard le DATE pour le 1er Tour, et au plus tard le DATE pour le second tour. ⁴

Pour le premier tour, la boîte postale sera relevée le (date), à (à compléter) heures par la direction des ressources humaines et les présidents des bureaux de vote. Les organisations syndicales pourront accompagner la direction et les présidents de bureau de vote afin de récupérer les votes par correspondance.

Si un second tour est nécessaire, la boîte postale sera relevée dans les mêmes conditions le (date), à (à compléter) heures.

Tout salarié absent pour des raisons exceptionnelles le jour du scrutin et n'ayant pas reçu son matériel de vote par correspondance aura la possibilité de venir voter le jour du scrutin.

Commentaires

Modèle

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 enveloppes vides étant assimilées à des bulletins blancs
- les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés
- les bulletins autres que ceux fournis par l'employeur
- les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe
- les bulletins trouvés dans une enveloppe ne correspondant pas au scrutin
- les bulletins portant une surcharge, une mention ou signe quelconque autre que la rature d'un ou plusieurs noms.
- les enveloppes contenant des bulletins différents. Toutefois, une enveloppe comportant 2 bulletins identiques sera réputée exprimer un vote valable.
- les enveloppes autres que celles fournies par l'employeur ou portant une mention, signe ou surcharge quelconque.

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.

Commentaires

1

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

2

A noter : 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.

Modèle

Article 9 - Dépouillement des votes, proclamation et affichage des résultats

Composition et mission des 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 :

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

Le bureau de vote est chargé de contrôler le déroulement des opérations électorales. Il s'assure de la régularité, du secret du vote, procède au dépouillement des votes après clôture du scrutin par son président et proclame les résultats. ¹

Dépouillement

La direction fournit à chaque bureau de vote les listes d'émargement et un exemplaire du présent protocole d'accord préélectoral.

Les salariés voteront pour élire les titulaires et, après émargement sur la liste correspondant aux titulaires, voteront pour les suppléants en émargeant sur la liste correspondant aux suppléants.

A l'heure fixée par le présent protocole, le président de chaque bureau annonce la clôture du scrutin. Il est ensuite procédé aux opérations de dépouillement :

- préalablement à l'ouverture des urnes, le président dépose dans chaque urne correspondante les enveloppes de vote par correspondance non décachetées après pointage des listes électorales ;
- il est ensuite procédé à l'ouverture des urnes et au dépouillement des bulletins de vote. Si nécessaire, le bureau pourra solliciter le concours de scrutateurs, parmi les électeurs présents dans la salle de vote.

A l'issue des opérations de dépouillement, les 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. ²

Il est précisé que les résultats du premier tour devront impérativement être dépouillés même si le quorum n'a pas été atteint.

Commentaires

Modèle

Article 10 - 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.

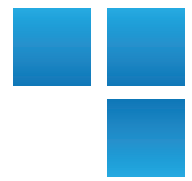
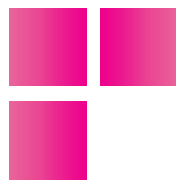
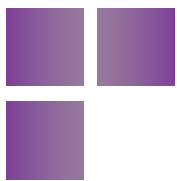
Il sera consultable par l'ensemble des salariés sur l'intranet de l'entreprise

(espace DRH).

Date

Signature de l'employeur

Signature des organisations syndicales



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

