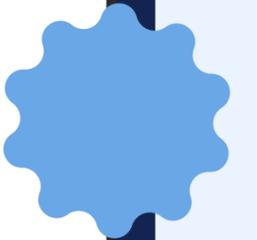


WEBINAIRE



Réussir ses élections du CSE : guide complet et étapes clés



Vos intervenantes



MARINE PEREIRA
Juriste en droit social
PEOPLE VOX



ANNABEL LANGLOIS
Juriste en droit social
PEOPLE VOX

Sommaire



Partie 1

Le déroulement des élections professionnelles du CSE

Partie 2

Les étapes juridiques clés en résumé

Partie 3

Organiser les élections du CSE via le vote électronique, quelle procédure ?



Le déroulement des élections professionnelles du CSE

1ère étape : le **lancement** des opérations électorales



L'information du personnel



Délais

L'information du personnel doit avoir lieu au plus tôt 90 jours avant le 1er tour de scrutin.



Communication

Par tous moyens conférant date certaine (affichage sur les panneaux, mail, intranet, etc.)



Contenu

Obligatoire

Date estimée du 1er tour de scrutin

Facultatif

- Mention sur l'effectif ;
- Estimation sur le nombre de sièges à pourvoir ;
- Dans le cadre du renouvellement : date d'expiration des mandats.

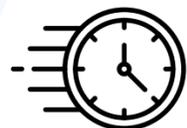
Information des entreprises extérieures mettant à disposition du personnel dans la société depuis au moins 12 mois consécutifs

- Demande des éléments relatifs au calcul des effectifs ;
- Application du droit d'option de ces salariés concernant leur statut d'électeur.



L'invitation des organisations syndicales

Délais



15 jours avant la réunion de négociation du protocole d'accord pré-électoral (PAP)

Dans le cadre du renouvellement : 2 mois avant l'expiration des mandats

2 modalités d'invitation

Par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR)

Par remise en main propre contre décharge

Pour quelles organisations syndicales ?

- Les OSR dans l'entreprise ou l'établissement concerné
- Les OS ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement concerné
- Les syndicats affiliés à une OSR au niveau national ou interprofessionnel



Par tous moyens

Pour quelles organisations syndicales ?

Les syndicats respectant les critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, d'ancienneté (au moins 2 ans) et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné

NB: Décret n° 2024-514 du 6 juin 2024 relatif aux mentions comprises dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral:



- Nom et adresse de l'employeur
- Intitulé de la convention collective et numéro IDCC
- Établissement concerné
- Lieu, date et heure de la première réunion

Et pour les entreprises entre 11 et 20 salariés ?



Focus sur la procédure “simplifiée” entre 11 et 20 salariés



Mise à jour du Cerfa de carence totale, le 08/08/2023

Informez le personnel de l'organisation des élections

Attendez 30 jours afin de voir si un salarié se manifeste ou non

Si un salarié se manifeste



Invitez les OS à la négociation du PAP puis suivez la procédure "classique" d'organisation des élections

Si aucun salarié ne se manifeste



Fixez directement les modalités d'organisation du 1er et du 2nd tour par DUE et organisez les tours de scrutin avant de constater, de manière définitive, la carence.



2ème étape : la **préparation** et la **négociation** du **PAP**



Les règles de calcul de l'effectif

L'effectif est calculé en “équivalent temps plein” (ETP) :

- Pour une première mise en place du CSE, l'effectif est calculé sur les 12 mois qui précèdent l'ouverture du 1^{er} tour de scrutin ;
- Pour un renouvellement des mandats du CSE, l'effectif est calculé à la date d'ouverture 1^{er} tour de scrutin.

Les salariés à comptabiliser



- Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein
- Sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédant le 1^{er} tour :
 - les CDD
 - les salariés en contrat de travail intermittent ;
 - les salariés temporaires ;
 - les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et présents dans les locaux de l'entreprise depuis au moins 1 an.
- Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail.

Les salariés à exclure



- Les stagiaires et alternants (apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation) ;
- Les salariés en CDD ou mis à disposition ou temporaires qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Les salariés assimilés à l'employeur (s'ils n'ont pas de contrat de travail).

Il faudra se référer à la convention collective pour certains statuts spécifiques (ex : pigistes, intermittents, enseignants/formateurs, etc.)



Le nombre de sièges à pourvoir

Le calcul de l'effectif ETP permet de **déterminer le nombre de sièges à pourvoir** (article R. 2314-1 du code du travail) :

Effectif de l'entreprise	Nombre de membres titulaires	Nombre de membres suppléants	Nombre mens. d'heures de délég. / élu
11 à 24	1	1	10
25 à 49	2	2	10
50 à 74	4	4	18
75 à 99	5	5	19
100 à 124	6	6	21
125 à 149	7	7	21
150 à 174	8	8	21

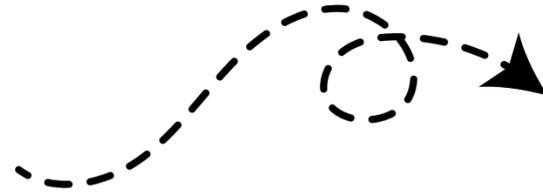
Le nombre d'élus du CSE peut être modifié par négociation avec les organisations syndicales:

- Prévoir un **nombre de membres plus élevé** que celui fixé par la loi (mesure plus favorable) ;
- Fixer un **nombre d'élus moins élevé à condition que le volume global des heures de délégation, au sein du collège électoral, soit au moins égal à celui normalement fixé par la loi** en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, chaque membre élu disposera d'un nombre d'heures de délégation supérieur, afin que le volume global d'heures fixé par la loi soit respecté.



Le nombre et la composition des collèges électoraux

Déterminer les catégories de salariés présents au sein de l'entreprise



Créer les collèges électoraux

Catégories "classiques"	<ul style="list-style-type: none">• Employés ;• Ouvriers ;• Agents de maîtrise• Techniciens ;• Cadres ;• Ingénieurs
Catégories spécifiques	<ul style="list-style-type: none">• VRP ;• ETAM ;• Journaliste ;• Pigiste ;• Intermittent du spectacle

Dispositions légales	<ul style="list-style-type: none">• 1er collège : Ouvriers, Employés• 2ème collège: Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres• 3ème collège : Cadres/ingénieurs (s'ils sont 25 ou plus au sein de l'entreprise)
Collèges spécifiques	Collège ETAM, collège journaliste, etc.
Dispositions négociées	<p>Possibilité de négocier une composition différente des collèges électoraux en cas d'accord unanime sur ce sujet lors de la négociation du protocole.</p> <p>Attention, en présence 25 cadres/ingénieurs ou plus, le collège spécifiquement créé pour les cadres/ingénieurs est d'ordre public et ne peut être supprimé ou modifié.</p>



La **représentation équilibrée** des femmes et des hommes

Règle d'ordre public qui permet d'assurer une représentation équilibrée des genres dans les fonctions d'élus du CSE dans les **listes présentées par les organisations syndicales.**



Calcul à réaliser : (pourcentage de femmes ou d'hommes dans le collège / 100) * nombre de sièges à pourvoir dans le collège

Lorsque l'application de cette disposition ne permet pas d'aboutir 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 ;**
- **Arrondi inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.**

Si le calcul mène à exclure un sexe, ce dernier pourra tout de même être présent sur une liste de candidats mais ne pourra être placé en 1ère position.



La négociation du protocole d'accord préélectoral



Délais

Au moins 15 jours après la réception des invitations par les OS intéressées.



But

- **Fixer les modalités d'organisation du scrutin** (dates de scrutin, bureau de vote, modalités de vote, etc.) ;
- **Répartition des sièges et du personnel** au sein des collèges (saisine de la DREETS si désaccord).

En l'absence d'organisation syndicale

L'employeur fixe de manière unilatérale les modalités du scrutin en signant une DUE valant PAP

En présence d'organisation syndicale

Négociation entre les parties :

- **Côté entreprise** : l'employeur ou son représentant
- **Côté organisation syndicale** : délégué syndical, salarié ou personne extérieure à l'entreprise mandatée, etc.



Validité soumise à une **condition de double majorité** (moitié des voix + une)

- Majorité des OS ayant participé à la négociation ;
- Dont celles ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.



Liste non exhaustive de contenu du PAP

Clauses obligatoires	Clauses facultatives	Clauses interdites
<ul style="list-style-type: none">• Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel• Répartition du personnel au sein des différents collèges électoraux• Répartition des sièges entre les différents établissements, le cas échéant• Proportion d'hommes et de femmes composant chaque collège électoral• Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales devant respecter les principes généraux du droit électoral• Mention de la conclusion d'un accord autorisant le recours au vote électronique et précision du nom du prestataire choisi (si déjà connu)• Annexe détaillant le fonctionnement du système retenu et précisant le déroulement des opérations de vote en ligne	<ul style="list-style-type: none">• Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux• Modification du nombre de mandats successifs seulement si l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 300 salariés• Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation à condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, soit au moins égal à celui fixé par l'article R. 2314-1 du Code du travail <p>Le PAP peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles prévues par la loi ou la convention collective applicable.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Modification des conditions légales d'éligibilité ou d'électorat dans un sens défavorable aux salariés• Clause prévoyant que les candidatures présentées au premier tour ne sont pas maintenues pour le second tour• Modification de la date d'appréciation des conditions d'électorat ou d'éligibilité fixée par la loi au jour du premier tour du scrutin• Clause conduisant à exclure un collège électoral de l'attribution de sièges (ex : suppression du collège cadre) <p>Le PAP ne peut pas comporter des clauses défavorables aux salariés ou contraires aux principes généraux du droit électoral.</p>



3ème étape : la composition des listes électorales et le dépôt des listes de candidats



Les conditions d'électorat

L'ensemble des salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes peuvent voter :

- Être âgé de **16 ans révolus** ;
- Avoir une **ancienneté dans l'entreprise de 3 mois au moins** (continue ou non) ;
- **Disposer de l'ensemble de ses droits civiques** (cette condition est, par principe, présumée puisque l'employeur ne peut exiger la communication du casier judiciaire ou de la carte d'électeur d'un salarié).

Ces conditions sont à apprécier à la date d'ouverture du 1er tour. Aucun nouveau droit ne pourra être accordé entre le 1er et le 2nd tour de scrutin



Les **salariés mis à disposition par une entreprise extérieure** qui remplissent une **condition de présence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qui y travaillent depuis au moins un an** peuvent faire le choix de voter aux élections du CSE de leur entreprise (celle qui les emploie) ou de celle qui utilise leurs services (celle qui les accueille).



Modification de l'article L.2314-18 du Code du travail, avec application rétroactive au 31 octobre 2022

- Il ne peut en aucun cas être dérogé à cette règle ;
- Peu importe d'ailleurs que le contrat de travail soit suspendu (ex : arrêt maladie, congé maternité, etc.) : tant qu'il n'est pas rompu, le salarié conserve son droit de vote aux élections.



Les conditions d'éligibilité

Les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes peuvent se porter candidats :

- Être électeur ;
- Être âgé de **18 ans au moins** ;
- Avoir une **ancienneté dans l'entreprise de 1 an** (continue ou non) ;
- **Ne pas avoir de lien de parenté avec l'employeur** (ne pas être conjoint, partenaire d'un PACS, concubin, ascendant ou allié au même degré).



Modification de l'article L.2314-19 du Code du travail : sont exclus « les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique ».



Les **salariés mis à disposition**, même s'ils ont exprimé le choix de voter aux élections de l'entreprise d'accueil, **ne pourront en aucun cas se porter candidats à son CSE.**



Les listes électorales et leur diffusion

D'après la jurisprudence, les mentions qui doivent figurer obligatoirement sur la liste électorale sont « **celles qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales** ». En pratique, il s'agit :

- Du **nom et prénom** des inscrits ;
- De la **date d'entrée dans l'entreprise** ;
- De la **date de naissance** ;
- De la mention relative à l'**électorat et l'éligibilité**.



La date de naissance peut être considérée comme une information sensible vis-à-vis de la politique RGPD des entreprises. Il est possible de remplacer la date de naissance par l'âge de l'électeur, afin de conserver cette information confidentielle auprès des autres salariés.

Publication et actualisation

Les listes électorales doivent être publiées et actualisées jusqu'à 4 jours avant votre 1er tour. Aucune actualisation ne pourra avoir lieu entre le 1er et le 2nd tour de scrutin. L'employeur ne commet pas d'irrégularité lorsqu'il réactualise, entre les 2 tours, la liste électorale en y retirant des salariés ayant quitté l'entreprise.

Contestation

Elles pourront être contestées dans les **3 jours suivant la publication de la liste électorale** devant le tribunal judiciaire.



Le dépôt des listes de candidats

Les candidatures présentées doivent impérativement **respecter les formalités de dépôt prévues au sein du PAP** (dates et modalités). Ces listes de candidats doivent respecter les règles suivantes :

- **séparées pour chaque collège électoral ;**
- **séparées pour les titulaires et pour les suppléants ;**
- Les listes présentées au 1^{er} tour sont **réservées aux organisations syndicales (monopole syndicale pour le 1er tour)**
- Les listes présentées par les organisations syndicales doivent **respecter la parité femme/homme.**

Au 2nd tour, les candidatures dites « libres » sont permises (sans étiquette syndicale).

Les candidats doivent veiller à ne **pas présenter une liste comprenant plus de noms que de sièges à pourvoir au sein du collège électoral concerné.** En revanche, il est autorisé de présenter une liste incomplète.



L'employeur ne peut pas se faire juge des candidatures présentées aux élections. Il ne peut donc pas procéder à la modification de ces dernières s'il constate une irrégularité les concernant (ex : non-respect de la parité sur les listes, candidat présenté ne remplissant pas les conditions d'éligibilité, etc.).

Seul le tribunal judiciaire est compétent pour juger de la validité d'une liste de candidats présentée aux élections professionnelles.



4ème étape : le rôle du bureau de vote et la désignation de ses membres



Le **bureau de vote**

✓ **Composition**

Il est composé de **trois électeurs** appartenant obligatoirement au collège concerné :

- Un président : **l'électeur le plus âgé** ou, à défaut, un électeur volontaire ;
- Deux assesseurs : **le second électeur le plus âgé et l'électeur le plus jeune** ou, à défaut, des électeurs volontaires.

Pour des raisons d'impartialité, un usage de droit électoral rend **incompatible la présidence du bureau de vote et le fait d'être candidat à l'élection du CSE.**

Aucune obligation d'accepter le rôle du BDV pour les membres pressentis (condition d'âge) :

- Il est possible de constituer le bureau de vote sur la base du volontariat ;
- Il est indispensable que les personnes volontaires remplissent les conditions d'électorat.

✓ **Nombre**

- **Principe** : constitué au niveau de chaque collège électoral ;
- **Exception** : Possibilité de négocier au sein du PAP avec les organisations syndicales la constitution **d'un bureau de vote unique** pour tous les collèges électoraux (en essayant de respecter une représentation équilibrée de l'ensemble des collèges concernés).



Le rôle du bureau de vote

Le bureau de vote doit veiller au bon déroulement des élections du comité social et économique.

	Vote physique	Vote électronique
En amont du scrutin	<ul style="list-style-type: none">• Vérification du matériel nécessaire au vote (bulletin, urne, isoloir, vote par correspondance, etc..)	<ul style="list-style-type: none">• Réalisation de la cérémonie de scellement des urnes
Pendant le scrutin	<ul style="list-style-type: none">• Présence en physique avec la tenu du bureau de vote pendant toute la durée du scrutin• Vérification de l'émargement des électeurs	<ul style="list-style-type: none">• Ouverture et émargement automatique• Aucune présence requise pour le bureau de vote (sauf indication dans le PAP)
À la clôture du scrutin	<ul style="list-style-type: none">• Décompte des voix et calcul des résultats• Complétion et signature des procès-verbaux• Prise en compte des votes par correspondance	<ul style="list-style-type: none">• Décompte des voix, calcul des résultats et complétion des procès verbaux automatique• Signature des procès-verbaux



Étape 5 : les opérations de vote, de dépouillement et de proclamation des résultats



Les dernières étapes des élections

J-J

Dépouillement du tour
de scrutin

Au plus tard, J+1

Proclamation + Affichage
des résultats

Au plus tard, J+15

Transmission des PV
Cerfa au CTEP

Transmission à la DREETS :

N'a plus lieu d'être depuis la publication d'un décret
du 11 décembre 2019

Le CTEP est devenu le « guichet unique » de
réception des procès-verbaux de résultats

Télétransmission & vote électronique :

Pour les prestataires agréés

Les résultats sont transmis par voie dématérialisée,
après validation de l'employeur, sur la plateforme du
CTEP



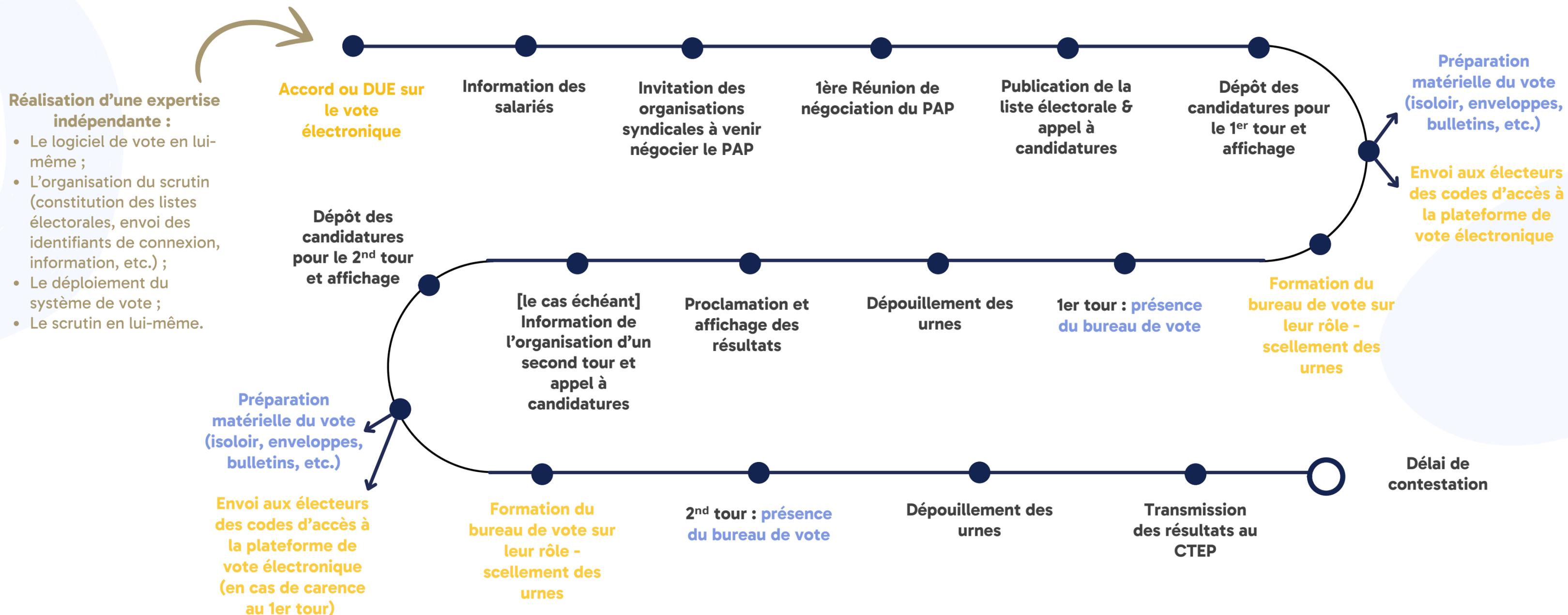
Si des organisations syndicales ont participé à la négociation du PAP et/ou ont présenté des candidats aux élections, elles doivent également être destinataires d'une copie des procès-verbaux de résultats.



**Les étapes
juridiques clés en
résumé**



Vos élections du CSE : un processus normalisé



Les **délais** juridiques clés

Article L.2314-4 du Code du Travail

1^{er} tour qui doit se tenir dans les 90 jours qui suivent la diffusion de l'information de la tenue des élections aux salariés

Article L.2314-5 du Code du Travail

Envoi des invitations aux organisations syndicales à venir négocier 15 jours avant la réunion de négociation

Article L.2314-29 alinéa 2 du Code du Travail

2nd tour de scrutin dans les 15 jours qui suivent le 1^{er} tour

Article L.2314-5 alinéa 3 du Code du Travail

Envoi des invitations aux organisations syndicales à venir négocier 2 mois avant l'expiration des mandats

Premier tour dans les 15 jours précédents l'expiration des mandats



**Organiser les
élections du CSE via
le vote électronique,
quelle procédure ?**





Organiser mon élection du CSE via le **vote électronique**, quelle procédure ?

Négociation de 2 accords distincts pour mettre en place le vote électronique

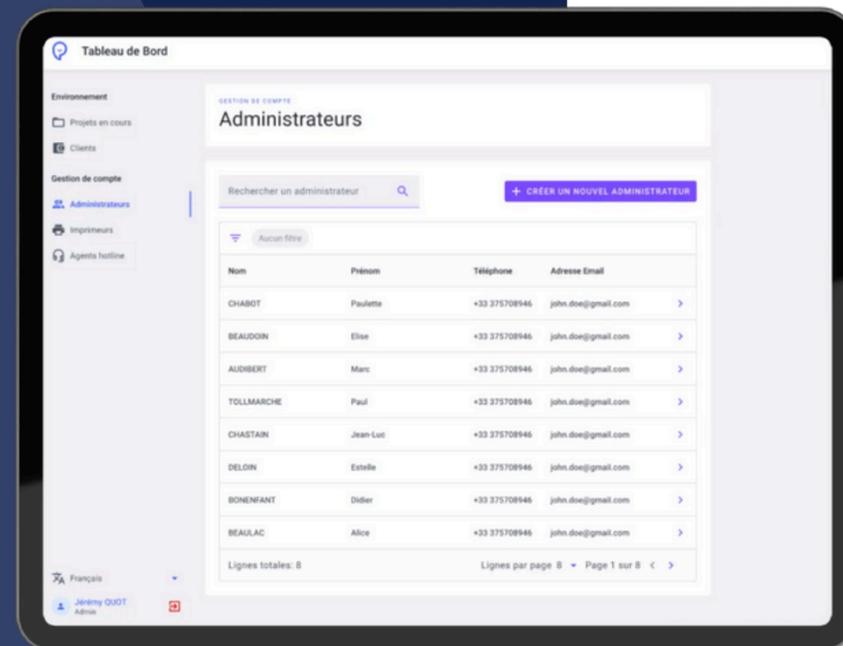
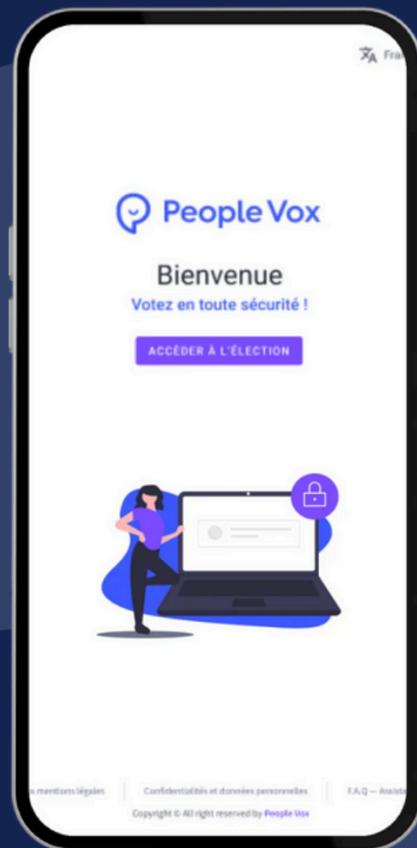
Un accord d'entreprise prévoyant le recours au vote électronique

- Si délégué syndical en interne : accord collectif ;
- Si aucun délégué syndical : décision unilatérale de l'employeur.

Les OS intéressées et participant à la négociation ne peuvent pas refuser l'utilisation d'un système de vote électronique

Un PAP prévoyant les modalités de mise en œuvre du vote électronique

Le PAP doit comporter en annexe la description du fonctionnement du système de vote électronique retenu et du déroulement des opérations électorales



Le vote électronique avec **People Vox**



Organiser vos élections CSE n'aura jamais été aussi **simple** !

Réalisez vos élections du CSE simplement, efficacement et en toute sécurité avec notre plateforme de vote électronique et notre accompagnement juridique sur-mesure.



✓ Compliance CNIL - ✓ Compliance RGPD - ✓ Compliance ISO27001 - ✓ Juristes en droit social

Ils nous font confiance



Organisez vos **élections professionnelles** en toute **confiance**

Quand des **experts du droit social et du numérique** se rencontrent, ça fait des étincelles !

Organiser ses élections avec People Vox, c'est l'assurance d'une expérience fluide, personnalisée et innovante pour chacun de nos clients et de leurs électeurs.



Dites adieu au papier !

Finie la **logistique physique** de votre vote, le stress d'un matériel défectueux, le décompte manuel de vos bulletins de vote., etc.



Réduisez vos coûts

Votre scrutin par voie électronique vous permet de **réduire vos coûts** liés à la logistique physique et aux coûts humains de l'organisation.



Simplifiez votre organisation

Pour les organisateurs, les membres des bureaux de vote, ainsi que les électeurs, **digitaliser vos élections simplifie la tenue de votre scrutin.**



Sécurisez votre élection

People Vox vous **sécurise** votre élection tout au long de votre processus électoral, que ce soit sur **les aspects juridiques, comme logistiques du vote.**



Élections CSE : des offres adaptées à vos besoins

Accompagnement Standard

Essentielle

- ✓ **Suivi par notre pôle juridique :**
 - Réunion de cadrage avec un juriste "People Vox", votre interlocuteur privilégié.
 - Élaboration de votre planning détaillé des opérations électorales.
 - Mise à disposition des modèles de documents juridiques.
 - Paramétrage de votre élection par notre juriste en droit social.
 - Envoi des codes d'accès aux électeurs (double canal - conformité CNIL).
- ✓ **Assistance :**
 - Formation des membres du(des) bureau(x) de vote (tutoriel vidéo).
 - Scellement des urnes avec contenus e-learning.
 - Tickets d'assistance avec traçabilité.
 - Assistance via hotline 24h/24 et 7j/7 (numéro de téléphone dédié).
- ✓ **Dépouillement :**
 - Génération automatisée des documents légaux (émargements, représentativité, CERFA, etc.).
 - Signature électronique de vos documents.
 - Télétransmission des résultats au CTEP.
- ✓ **Conformité, sécurité et accessibilité :**
 - Conformité CNIL (niveau 1-2 et 3) et RGPD.
 - Rapport d'expertise et de conformité.
 - Hébergement en Union Européenne sur un système indépendant et isolé.
 - Double authentification système et questions d'authentification.
 - Plateforme en responsive design multi-device.

Accompagnement de A à Z*

Premium



- ✓ **L'intégralité des fonctionnalités de notre « Offre Essentielle » et de notre plateforme de vote électronique sécurisée.**
- + **L'accompagnement lors des étapes juridiques de votre projet par un juriste en droit social « People Vox » attitré.**
Nos juristes sont recrutés en internes et maîtrisent parfaitement notre plateforme de vote.
- + **La personnalisation et la rédaction de l'ensemble des documents juridiques** de votre processus électoral.
- + **Quatre ateliers juridiques** (visio-conférence) :
 - Préparation à l'élaboration de votre base électorale.
 - Préparation à l'élaboration de votre protocole d'accord pré-électoral (PAP).
 - Préparation du 1er tour de scrutin.
 - Préparation du 2nd tour de scrutin.
- + **Les réponses à vos questions juridiques** en lien avec les élections professionnelles (mail et téléphone).

Avec notre offre "Premium" vous optez pour une **organisation sereine de vos élections du CSE.**

Vous bénéficiez d'un **accompagnement juridique complet** durant l'intégralité de votre processus électoral !



**Avez vous des
questions ?**



MERCI !

Vous avez un projet de vote électronique ?

Contactez nous :

www.people-vox.com

05 82 95 56 50

