



PACK

Mise en place du CSE

Vous trouverez ici les réponses à toutes vos questions relatives au renouvellement de votre Comité Social Economique, des fiches pratiques accessibles à tous, des modèles de documents et lettres en lien avec la thématique ainsi que les références légales.

NOTRE OBJECTIF

Vous accompagner au plus près de vos besoins pour valoriser vos missions et vous permettre de monter en compétence !

Et si vous deveniez un Super Elu ?



Mise en place du CSE

01. Est-ce obligatoire de mettre en place le CSE ?

L'organisation d'élections du CSE devient obligatoire pour l'employeur si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

03. Les élus du CSE doivent-ils être aussi syndiqués ?

Le mandat de membre titulaire, ainsi que suppléant, du CSE est incompatible avec le mandat de représentant syndical au CSE. Le premier ayant une voix délibérative et le second une voix consultative. Il n'est donc pas possible d'être élu et représentant syndical au CSE. Il est cependant possible d'être délégué syndical et élu au sein du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

04. Si personne ne se présente à l'élection, que se passe-t-il ?

En l'absence de candidats à l'élection du comité social et économique, aucun vote n'est possible et l'employeur devra dresser un procès-verbal (PV) de carence. Ce PV n'aura de valeur que si toutes les étapes préalables à la tenue des élections ont été respectées : publication des dates des élections, invitation des organisations syndicales à négocier un protocole d'accord (pour les entreprises de plus de 20 salariés), appel à candidatures, etc. En l'absence de candidature syndicale, vous devez faire appel à des candidatures libres.

02. Tous les salariés peuvent-ils se présenter aux élections du CSE ?

Pour se présenter à l'élection, le salarié doit :

- Être âgé de 18 ans au moins,
- Avoir travaillé dans l'entreprise depuis au moins 1 an,
- Ne pas être le conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur et allié au même degré de l'employeur,
- N'avoir eu aucune condamnation interdisant d'être électeur et candidat.

Il ne doit pas être « salarié dirigeant » assimilé à l'employeur, à savoir ceux qui :

- Exercent de l'autorité,
- Possèdent un écrit établissant l'autorité telle une délégation de pouvoir permettant d'exercer un pouvoir disciplinaire sur le personnel par exemple,
- Président les instances représentatives du personnel.

05. Qu'est-ce que le protocole d'accord préélectoral ?

C'est un accord négocié entre l'employeur et les syndicats représentatifs de l'entreprise ou de la branche dont dépend l'entreprise, il est préalable aux élections professionnelles et a pour objet de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des futures élections.

06. Doit-il obligatoirement y avoir autant de suppléants que de titulaires ?

Normalement un CSE doit être obligatoirement composé d'autant d'élus titulaires que de suppléants. Toutefois dans le cas où il n'y a pas suffisamment de candidats à l'élection il est possible d'avoir un CSE sans suppléants. De même, comme le remplacement d'un suppléant démissionnaire n'est pas obligatoire, il est possible d'avoir à terme un CSE sans suppléants.

Dans la pratique...

Nous vous proposons dans ce pack d'aborder des points relatifs au travail qui génèrent des interrogations récurrentes auprès des employeurs et des membres élus du CSE :



POUR ALLER PLUS LOIN

Pour en savoir plus, voici les textes auxquels vous pouvez vous référer :

- Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et son décret d'application n° 2017-1819 du 29 décembre 2017
- Mise en place du CSE : articles L2311-1 à L2311-2 du code du travail
- Composition du CSE : articles L2314-1 à L2314-3 du code du travail
- Organisation des élections : article L2314-10 du code du travail
- Électorat et éligibilité : articles L2314-18 à L2314-25 du code du travail
- Durée et fin du mandat : articles L2314-33 à L2314-37 du code du travail

Doc 1

Décompte des effectifs pour la mise en place du CSE

Doc 2

Formalités préalables à la mise en place du CSE

Doc 3

Négociation du protocole d'accord préélectoral

Doc 4

Election des membres du CSE

Doc 5

Election partielle des membres du CSE

Doc 6

Modèles de documents :

- calendrier des élections
- protocole d'accord préélectoral

Doc 7

Modèles de lettres :

- Lettre invitant les partenaires sociaux à la négociation du protocole d'accord préélectoral
- Lettre informant les salariés de la date des élections du CSE
- Lettre de candidature pour un candidat libre au 2^d tour des élections professionnelles
- Lettre de candidature pour une liste validée par une organisation syndicale au 1^{er} tour des élections professionnelles

Doc 8

CERFA Procès-verbal de transmission à l'inspection du travail :

- Élection du CSE - Titulaires : Cerfa n°15822-02
- Élection du CSE - Suppléants : Cerfa n°15823-02
- Procès-verbal de carence pour tous les collègues : Cerfa n°15248-04.



Doc 1

Décompte des effectifs pour la mise en place du CSE

Le comité social et économique (CSE) est une instance représentative du personnel dont la mise en place est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus. Il a été institué par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et son décret d'application du 29 décembre 2017.

Conditions de mise en place

Avoir 11 salariés équivalent temps plein* (ETP) depuis au moins 12 mois consécutifs. (le calcul s'effectue mois par mois).

Cette condition est valable également lors du renouvellement des instances.

Quid si l'effectif passe à un seuil inférieur à 11 salariés ?
On remet les compteurs à 0.

*voir fiche 1 pour le calcul du nombre de salariés dans l'entreprise.

Spécificités pour les entreprises dépassant le seuil de 50 salariés ETP

Lorsque l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs au cours du mandat, le CSE commence à exercer seulement les attributions récurrentes d'information et de consultation du comité, et ce à l'expiration d'un nouveau délai de 12 mois. Dans le cas où, à l'expiration de ce délai, le mandat du comité restant à courir est inférieur à un an, il ne court qu'à compter du renouvellement de l'instance.

Salariés à prendre en compte dans le décompte des effectifs :

Nature du contrat de travail	Salariés inclus	Salariés exclus
Salariés en CDI à temps plein	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailleurs à domicile	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés en CDD, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés en CDD saisonnier (au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés en CDD d'usage (au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés en CDD, mis à disposition ou intérimaire remplaçant un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, arrêt maladie)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mandataires sociaux sans contrat de travail	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Salariés en contrat de professionnalisation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Salariés en contrat unique d'insertion (CUI) ou en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, s'ils travaillent régulièrement dans les locaux depuis plus d'1 an (au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent , au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés en dispense d'activité sans rémunération	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Salariés en dispense d'activité avec rémunération	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés à temps partiel, ne travaillant que quelques heures par semaine/ par mois	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés intérimaires, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salariés handicapés, à l'exception de ceux mis à disposition par un ESAT	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apprentis	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Stagiaires	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
VRP multiscartes avec temps de travail défini dans le contrat	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VRP exclusif ou multiscartes sans temps de travail défini dans le contrat, seulement s'il est considéré comme un temps complet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comment calculer l'effectif d'une entreprise ?

L'effectif est calculé en équivalent temps plein, en appliquant les règles de calcul suivantes :

Salariés pris en compte intégralement (1 salarié = 1)	Salariés en CDI à temps plein	Travailleurs à domicile		
Salariés pris en compte en fonction des heures inscrites dans le contrat de travail	Salariés à temps partiel, peu importe la nature du contrat de travail			
Salariés pris en compte au prorata de leur temps de présence, au cours des 12 derniers mois	Salariés en CDD	Salariés intérimaires	Salariés mis à disposition, travaillant dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis plus de 12 mois	Salariés intermittents



Les salariés pris en compte au prorata de leur temps de travail



Méthode de calcul : Pour calculer l'équivalence en temps plein des salariés à temps partiel, il faut diviser la somme totale des heures fixées dans le contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail dans l'entreprise.

Cas pratique : une entreprise emploie 3 salariés. Chaque salarié effectue 20h, 24h et 26h de travail par semaine. La durée légale de travail au sein de l'entreprise est fixée à 35h par semaine.

Le calcul sera le suivant : $(20+24+26) / 35 = 2$.

L'entreprise doit donc compter 2 salariés équivalent temps plein dans l'effectif de l'entreprise pour chaque mois considéré.

Les salariés pris en compte
au prorata de leur temps de
présence



Méthode de calcul : Pour calculer l'équivalence en temps plein pour chaque mois considéré des salariés évoqués précédemment, il faut additionner le temps passé au sein de l'entreprise par mois, pour chaque salarié, divisé par 12 mois.

Cas pratique : une entreprise emploie 4 salariés en CDD équivalent temps plein. Le premier a effectué 4 mois de travail, le second a effectué 5 mois de travail et les deux derniers ont effectué 6 mois de travail. La durée légale de travail au sein de l'entreprise est fixée à 35h par semaine.

Le calcul sera le suivant : $(4/12) + (5/12) + (6/12) + (6/12) = 1,75$

L'entreprise doit donc compter 1,75 salariés en CDD dans l'effectif de l'entreprise pour chaque mois considéré.

L'effectif de l'entreprise permet de déterminer le nombre de membres du CSE à élire et la répartition des sièges au sein des collèges électoraux. L'effectif pour le calcul du nombre de membres du CSE s'apprécie à la date projetée du **premier tour de scrutin**.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242

L'impact de l'effectif sur les attributions du CSE

01. Pour les entreprises de moins de 50 salariés



Les compétences du Comité social et économique se rapprochent de celles des anciens délégués du personnel.

Missions principales : faire remonter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives des salariés.

02. Pour les entreprises de plus de 50 salariés



Le Comité social et économique bénéficie de compétences plus étendues.

En effet, la délégation du personnel a pour mission de veiller à l'essor économique et financier de l'entreprise, tout en plaçant les intérêts des salariés au centre des décisions.

Elle dispose également d'un rôle en matière d'activités culturelles et sociales.

Ses compétences sont donc proches de celles autrefois dévolues au CHSCT, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.



Doc 2

Formalités préalables à la mise en place du CSE

Mise en place du calendrier des élections

Cf : doc 6 : calendrier des élections.

Information des salariés

Cette information est effectuée par écrit par tout moyen conférant une date certaine, c'est-à-dire :

- par affichage dans les locaux
- et/ou sur le réseau social interne
- et/ou par e-mail à chacun des salariés (y compris les salariés non électeurs ou éligibles).

Cf : doc 7 : lettre informant les salariés de la date des élections du CSE.

Inviter les organisations syndicales représentatives à la négociation du protocole d'accord préélectoral

Cette invitation doit se faire en même temps que l'information écrite des salariés.

Attention : dans les entreprises de moins de 20 salariés il ne sera pas nécessaire d'inviter les organisations syndicales représentatives si aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections.

Cf : doc 7 : Lettre invitant les partenaires sociaux à la négociation du PAP.

L'employeur doit inviter les syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise, ceux ayant constitué une section syndicale et ceux affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.

01. Envoi d'un courrier LRAR

02. Affichage dans les locaux (ou tout autre moyen conférant une date certaine) d'une note écrite destinée aux autres organisations syndicales non représentatives au niveau national.

Ces organisations syndicales doivent répondre aux critères de représentativité suivants : respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

Si un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, le courrier lui est également communiqué en main propre contre décharge ou LRAR.

Dans quel délai transmettre l'invitation ?



L'invitation doit parvenir à chacun des syndicats au plus tard 15 jours calendaires avant la date de la réunion de négociation du PAP. En pratique, compte tenu des délais postaux pour la LRAR, il est recommandé de prévoir un **délai de 3 semaines** entre la date d'envoi des courriers et la date de réunion du PAP.

Le non-respect de ce délai minimal pourrait entraîner l'annulation des élections en cours et la nécessité de recommencer intégralement la procédure.

Établir les listes électorales

L'employeur doit établir une liste électorale **pour chaque collègue** précisant notamment le nom, l'âge et l'ancienneté de chaque salarié électeur au sein du collège.

Délai : au plus tard 4 jours avant la date du 1er tour des élections.

En pratique, un **délai minimal de 10 jours** est plus adapté, afin de pouvoir rectifier les éventuelles erreurs matérielles sur la liste électorale, qui seraient soulevées par les salariés.

Fixer le nombre et la répartition des collèges électoraux

Chaque salarié électeur vote dans le collège électoral correspondant à sa catégorie professionnelle. Le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges doivent obligatoirement être mentionnés dans le protocole d'accord préélectoral.

Quid du nombre de collèges dans l'entreprise ?



Catégories collèges	De 11 à 24 salariés	A compter de 25 salariés	A compter de 25 salariés avec plus de 25 ingénieurs et cadres
Collège unique	✓		
Collège 1 : ouvriers et employés		✓	✓
Collège 2 : agents de maîtrise techniciens, ingénieurs et cadres		✓	✓
Collège 3 : ingénieurs et cadres			✓

*Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par un accord de PAP unanime, signé par tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Cependant, cet accord ne peut pas avoir pour effet de supprimer le troisième collège électoral composé d'ingénieurs et de cadres.

Répartir les salariés électeurs et les sièges à pourvoir entre les collèges

Les salariés électeurs sont répartis entre les collèges, sur la base de leur statut et de leurs fonctions réellement exercées.

Le nombre de sièges à pourvoir est réparti entre les collèges, proportionnellement aux effectifs de chaque collège, avec attribution des sièges restants selon la méthode du "plus fort reste".

Au moins un siège doit être attribué à chaque collège électoral.

Une fois définie, l'employeur précise cette répartition des salariés et des sièges dans les collèges électoraux, au sein du projet de protocole d'accord préélectoral (PAP).

Trois situations sont alors envisageables à l'issue de la réunion de négociation du PAP :

01.

Lorsqu'aucun syndicat représentatif ne s'est pas présenté à la réunion de négociation du PAP, l'employeur fixe lui-même la répartition des salariés et des sièges dans les collèges, sur la base des critères légaux au sein de la note d'organisation des élections qu'il établit.

02.

Lorsqu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur mais qu'aucun accord n'a été obtenu, c'est l'inspection du travail qui devra fixer la répartition des salariés et des sièges dans les différents collèges.

03.

Lorsqu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et qu'un accord a été conclu, le PAP contient la répartition des salariés et des sièges dans les collèges.



Doc 3

Négociation du protocole d'accord préélectoral

La procédure de mise en place des élections de CSE inclut obligatoirement la fixation d'une date de réunion destinée à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) avec la ou les organisations syndicales représentatives qui le souhaitent, afin de déterminer les modalités d'organisation des élections.

La négociation du PAP abordera obligatoirement les thèmes suivants :

La répartition du personnel dans les collèges électoraux :

- La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnels
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales
- La mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral

La négociation pourra également aborder les thèmes suivants :

- Le nombre de membres du CSE
- Le nombre d'heures individuelles de délégation sous réserve que le volume global de ces heures, au sein de chaque collègue, soit au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.
- L'abaissement ou la suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur ou éligible,
- La modification du nombre et de la composition des collègues (un accord unanime est nécessaire),
- L'organisation des élections en dehors du temps de travail (un accord unanime est nécessaire).

Plusieurs situations sont envisageables à l'issue de la réunion de négociation du PAP :

01.

Aucun syndicat représentatif ne s'est présenté à la réunion de négociation du PAP

L'employeur fixe lui-même toutes les modalités de l'organisation des élections sur la base des critères légaux.

02.

Au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur

Sauf en ce qui concerne les points nécessitant un accord unanime et mentionnés ci-dessus, le PAP doit remplir une condition de double majorité.

- ➔ Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.
- ➔ Parmi ses signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (la majorité en voix) ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

En l'absence d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise, seule la première condition de majorité est applicable. Le PAP est alors valable s'il est signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.

Ainsi, si tous les syndicats ont été invités et qu'un seul syndicat négocie et signe, le PAP sera valable.

Si aucun accord n'a été obtenu sur le PAP

- Si les négociations ne sont pas abouties, programmer une deuxième réunion de négociation.
- En l'absence d'accord, contacter l'inspection du travail afin qu'elle fixe la répartition des salariés et des sièges dans les différents collèges (sauf si l'entreprise a moins de 25 salariés et un collège unique).

Si un accord a été conclu sur le PAP

- Apposer la signature de l'employeur (ou de son représentant)
- Obtenir la signature des représentants des organisations syndicales présentes
- Transmettre un exemplaire du PAP aux organisations syndicales présentes
- Afficher le PAP dans les locaux ou par tout autre moyen permettant de donner une date certaine à cette information
- Transmettre le PAP à l'inspection du travail sur sa demande



Doc 4

Élections des membres du CSE

Plusieurs étapes encadrées par les textes sont encore à réaliser afin que l'élection des membres du CSE soit effective et non contestable.



Déterminer les salariés éligibles

Pour pouvoir se présenter aux élections du CSE en tant que candidat, le salarié doit satisfaire les conditions d'éligibilité suivantes à la date envisagée du premier tour de scrutin :

- ✓ Etre électeur
- ✓ Avoir au moins 18 ans
- ✓ Avoir au moins **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise

- ✗ **Ne sont pas éligibles :**
 - Les salariés bénéficiant d'une délégation de pouvoir de l'employeur pour diriger l'entreprise
 - conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants (collatéraux compris), descendants, frères, sœurs et alliés **au même degré de l'employeur**. Cette liste est limitative.

Certains salariés sont exclus de l'éligibilité dans certains cas particuliers :

- ✗ Les salariés intérimaires et les salariés mis à disposition sont uniquement éligibles au sein de l'entreprise d'origine. Ils ne peuvent pas être candidats aux élections du CSE de l'entreprise utilisatrice.

- ✗ Les salariés à temps partiel qui travaillent simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans une seule des entreprises qui les emploie. Ils doivent donc choisir dans quelle entreprise ils décident de se porter candidats.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles s'apprécient au jour du 1er tour du scrutin.

Déterminer les candidatures pour chacun des tours des élections

Le 1er tour des élections est réservé aux organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales concernées sont les mêmes que celles qui ont été invitées préalablement à la négociation du PAP. Ainsi, seul le salarié candidat sur une liste syndicale peut se présenter au 1er tour de scrutin.

Au 2nd tour des élections, les candidatures sont libres : tout salarié de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité peut se présenter.

Respecter les règles de représentation équilibrée/femme homme



01. Pour les candidatures libres (second tour)

- La règle légale de représentation équilibrée F/H ne s'applique pas pour les listes non syndicales.

02. Pour les candidatures syndicales (premier et second tour)

- L'exigence de représentation équilibrée F/H s'applique pour chaque collège électoral.
- Les listes syndicales qui comportent plusieurs candidats doivent présenter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.
- La liste syndicale présentée doit être composée de manière alternée d'1 candidat homme puis 1 candidat femme, etc. (ou inversement), à proportion du nombre de salariés électeurs de chaque sexe dans le collège, **jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.**

Exemple : il y a 70% de femmes et 30% d'hommes parmi les électeurs de l'entreprise et 10 sièges à pourvoir au sein du collège ouvriers / employés. Une liste syndicale de candidats (titulaires) comprend 10 noms. La liste doit comporter 7 femmes et 3 hommes.

Gérer la propagande des candidats

La propagande a pour objet, pour les syndicats et les candidats, de faire connaître leur programme aux électeurs.

La propagande électorale peut être réalisée au moyen de tracts, réunions, mails, diffusions sur le site intranet ou tout autre moyen prévu par le PAP.

L'employeur doit observer une stricte neutralité. Il ne doit prendre aucune initiative qui puisse mettre à mal la liberté du vote, sous peine de délit d'entrave. L'employeur doit se limiter à afficher les listes électorales et la liste des candidats et donner aux salariés les informations utiles sur le déroulement des élections.

Les dates de la campagne électorale peuvent être fixées par le PAP.

Les candidats libres ne peuvent faire de la propagande électorale qu'une fois le premier tour passé.

Désigner les membres du bureau de vote et comprendre leur rôle

Le bureau de vote est composé de 3 électeurs :

- 1 Président
- 2 assesseurs

À défaut de volontaires, le Président et les assesseurs sont désignés par application des règles légales. L'électeur le plus âgé, s'il accepte, sera désigné Président. Les 2 assesseurs désignés seront l'électeur le plus jeune et l'électeur le plus âgé (après le Président).

Les salariés désignés en tant que membres du bureau de vote seront avertis par e-mail. Ils pourront alors accepter ou refuser.

En cas de refus, l'employeur propose à d'autres électeurs du collège se portant volontaires, de siéger comme membres du bureau de vote.

Le rôle du bureau de vote est d'assurer la régularité du scrutin, mais également de proclamer les résultats. Pour que le scrutin du 1er tour soit ouvert, les membres du bureau doivent sceller les urnes. Cela signifie qu'ils vérifient que les urnes soient vides et que les électeurs puissent voter.

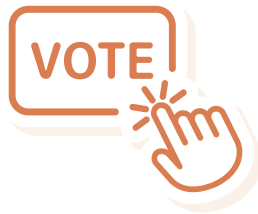
Voter

Le vote peut s'effectuer de trois manières :

- par voie électronique via une plateforme dédiée choisie par l'employeur
- par correspondance si cela est prévu dans le PAP
- en présentiel en conformité avec le code électoral en respectant la confidentialité du vote de chacun.

Chaque électeur votera pour le ou les candidats représentant son propre collègue.

Il y aura donc un vote par collègue, et dans chaque collègue un vote pour les titulaires et un vote pour les suppléants.



Dépouiller les urnes

Le dépouillement des urnes a lieu immédiatement après le scrutin. Le dépouillement et la répartition s'effectuent séparément pour les titulaires et suppléant.

Pour que les résultats soient rendus disponibles à l'ensemble des électeurs, **deux membres du bureau doivent dépouiller les urnes**. En cas de vote électronique, le Président et un assesseur se connecteront à la plateforme de vote. **Les étapes de dépouillement des urnes sont identiques pour le 1er et le 2nd tour de scrutin.**

Lorsque le scrutin a été dépouillé, les résultats sont accessibles pour les membres du bureau, pour chaque urne. Ils pourront désormais proclamer les résultats de l'élection.

À la suite du 1er tour, trois situations peuvent intervenir :

01. Absence de liste présentée par une organisation syndicale au 1er tour : un 2nd tour est obligatoirement organisé.
02. Si le quorum* est atteint, on procède au dépouillement et à l'attribution des sièges. Cependant, si tous les sièges n'ont pas été pourvus, un 2nd tour est obligatoirement organisé.
03. Si le quorum n'est pas atteint : un 2nd tour est organisé pour chacun des collègues pour lequel le quorum n'a pas été atteint.
Le 2nd tour doit avoir lieu dans un délai maximum de 15 jours suivant le 1er tour.

➔ Après la proclamation des résultats, les procès-verbaux doivent être transmis, **dans les 15 jours**, au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP), devenu le guichet unique pour la réception des procès-verbaux.

➔ Le procès-verbal est valable pendant toute la durée du mandat (4 ans sauf négociation contraire).

* Le quorum est le nombre de voix minimal exigé pour que les résultats du scrutin soient pris en compte. Le quorum est atteint lorsque le nombre de votants (nombre de suffrages valablement exprimés) est égal ou supérieur à la moitié des électeurs inscrits. Les bulletins blancs ou nuls ne doivent pas être pris en compte.

Une copie doit être transmise aux syndicats ayant présenté des listes de candidats, ainsi qu'à ceux ayant participé à la négociation du PAP.

En cas d'absence de candidats au 1er tour et au 2nd tour des élections du CSE, un procès-verbal de carence est également transmis sous 15 jours à l'inspection du travail en double exemplaire.

Aucun CSE n'est donc élu.

Le procès-verbal de carence totale est valable 4 ans. Cependant après un délai de carence de 6 mois, si un salarié se porte candidat, de nouvelles élections devront être engagées.

Contester les élections du CSE

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des élections sont de la compétence du tribunal judiciaire.

Il est possible, pour toute partie ayant intérêt à agir (électeurs, candidats, employeurs etc.), de contester les élections pour les principaux motifs suivants :

- Refus d'une candidature par l'employeur
- Irrégularité des PV de résultats
- Organisation du vote n'ayant pas permis à tous les électeurs d'y participer
- Absence d'information des salariés sur l'organisation des élections
- Refus de l'employeur de négocier avec un syndicat intéressé
- Membre de la Direction désigné au bureau de vote.

En cas de contestation sur l'électorat (conditions pour être électeur), le délai de contestation est de 3 jours à compter de la publication de la liste électorale.

Pour les contestations portant sur la régularité des opérations électorales, le délai est de 15 jours à compter du lendemain de la proclamation des résultats du tour considéré.



I
Voted

Doc 5

Élections partielles des membres du CSE



Attention :

Ne pas confondre élection partielle et remplacement d'un titulaire par un suppléant. L'élection partielle ne doit être organisée en cours de mandat que lorsque l'appel aux suppléants ne suffit pas à pallier l'absence d'élus titulaires.

L'obligation d'organiser les élections partielles ne s'applique pas :

- lorsque les conditions permettant au CSE de fonctionner disparaissent moins de 6 mois avant l'expiration des mandats en cours.
- en cas de vacance de sièges de titulaires due à la carence de candidats aux élections d'origine.

01.

Pourquoi ?

Sauf dérogations, l'employeur doit organiser une élection partielle du comité social et économique (CSE) en cours de mandat dans les deux situations suivantes :

- lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté ;
- lorsque le nombre des membres titulaires du CSE est réduit de moitié ou plus.
- lorsque le nombre de salariés a beaucoup augmenté depuis les dernières élections (il faudra un accord d'entreprise)

02.

Quand ?

La loi impose à l'employeur d'organiser des élections partielles lorsqu'un collège n'est plus représenté ou que le CSE a perdu plus de la moitié de ses titulaires, six mois ou plus avant le terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise.

03.

Comment ?

L'élection partielle se déroule selon les mêmes règles et dans les mêmes conditions que celles qui ont présidées lors de l'élection principale : scrutin de liste à un ou deux tours, présentation des listes, etc.

Il peut être recouru au vote électronique si un accord d'entreprise le prévoit ou, à défaut d'accord, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur.

L'élection partielle se déroule sur la base des dispositions de l'accord préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente sauf si cet accord est contesté.

L'élection partielle concerne tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, du (ou des) collèges(s) concerné(s). En d'autres termes, l'élection vise également les postes qui n'ont pas été pourvus lors des élections initiales en raison d'une carence de candidats.

Les listes électorales et les listes de candidats doivent être actualisées car elles ne peuvent plus correspondre aux listes établies préalablement. En effet, la situation individuelle des salariés s'apprécie à la date des élections partielles, tant en ce qui concerne l'appartenance à un collège que l'électorat et l'éligibilité.



Doc 6

Modèles de documents préremplis

Le calendrier des élections

Calendrier indicatif pour
l'élection du comité social et
économique (CSE)

Modèle protocole d'accord
préélectoral



Le calendrier des élections

Calendrier indicatif pour l'élection du comité social et économique (CSE)



Ce calendrier est fourni à titre indicatif et n'engage en aucun cas la société CLES DES CSE.

Toute entreprise, dont l'effectif atteint le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, est tenue d'organiser des élections afin de mettre en place un CSE (article L 2311-2 du Code du travail, issu de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017).

À la fin des mandats (4 ans), l'employeur a l'obligation de renouveler l'institution. Il doit enclencher le processus électoral dans les 2 mois qui précèdent l'expiration des mandats des membres du CSE en exercice. Le premier tour des élections aura lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat.

	Opérations à effectuer	Calendrier conseillé	Délais légaux
J-45	Annoncer les élections au personnel par tout moyen. L'employeur précise la date envisagée pour le premier tour.	Au moins 45 jours avant la date envisagée pour le premier tour.	Au plus 90 jours avant le premier tour (L.2314-4CT).
J-45	Inviter les syndicats habilités à négocier un protocole d'accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats : <ul style="list-style-type: none">• par courrier adressé aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;• par tout moyen pour les autres syndicats. NB : Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur n'invite les syndicats à cette négociation qu'à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'annonce de l'élection au personnel.	En même temps que l'information du personnel : au moins 45 jours avant la date envisagée pour le premier tour.	En cas de renouvellement : envoi de l'invitation 2 mois avant l'expiration des mandats (L.2314-5 CT).

	Opérations à effectuer	Calendrier conseillé	Délais légaux
J-25	<p>1ère réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.</p> <p>Signer le protocole préélectoral avec les syndicats habilités.</p> <p>Communiquer ce protocole à l'inspection du travail, à sa demande, en cas de modification du nombre et/ou de la composition des collèges électoraux.</p> <p>A défaut de réponse des organisations syndicales, fixer les modalités d'organisation et de déroulement des élections : répartition du personnel entre les collèges (collège unique si l'effectif ne dépasse pas 25 salariés selon L.2314-11 CT) et des sièges entre les catégories, fixation de la date définitive, heure et lieu du scrutin.</p>	<p>20 jours entre l'invitation à négocier et la 1ère réunion de négociation</p> <p>Le délai pour la signature du protocole dépendra déjà de la présence ou non des syndicats et du temps nécessaire pour négocier les modalités des élections.</p>	<p>15 jours minimum entre l'invitation à négocier et la 1ère réunion de négociation (L.2314-5 CT).</p> <p>Pas de délai.</p>
J-15	<p>Informar le personnel des mesures arrêtées pour l'organisation des élections.</p> <p>L'employeur porte à la connaissance des salariés par tout moyen la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.</p>	<p>Au moins quinze jours avant la date envisagée pour le premier tour.</p>	<p>Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu (L.2314-31CT).</p>
J-15	<p>Etablir et afficher la liste électorale (la liste doit être établie par collège en tenant compte de la capacité électorale des salariés à la date du premier tour).</p>	<p>Au moins quinze jours avant le scrutin.</p>	<p>Quatre jours au moins avant la date du scrutin (R.2314-25CT).</p>

	Opérations à effectuer	Calendrier conseillé	Délais légaux
J-3	Clôture du dépôt des candidatures.	Le temps strictement nécessaire à la préparation du vote, soit 2 à 4 jours avant la date prévue pour le scrutin (davantage en cas de vote par correspondance)	Pas de délai.
J-2	Afficher les listes de candidats (le cas échéant, chaque candidature individuelle constitue une liste).	Dès la clôture du délai de dépôt des candidatures (en cas de vote par correspondance, prévoir un délai plus long afin d'envoyer le matériel).	Pas de délai.
J-1	Constituer les bureaux de vote (un président, deux assesseurs par collège, en tenant compte le cas échéant des modalités arrêtées par le protocole préélectoral).	Au plus tard la veille du scrutin.	Pas de délai.
JJ	PREMIER TOUR DES ELECTIONS (sauf si carence de candidatures).		En cas de renouvellement du CSE : dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats (L.2314-5CT).
JJ	<p>Inviter les membres du bureau de vote à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procéder au dépouillement des votes, • Attribuer les sièges (proclamation orale), • Remplir et signer le procès- verbal. <p><i>Cf : doc 8 : les formulaires Cerfa de procès- verbaux : n°15822*01 (titulaires) ; n°15823*01 (suppléants) ; n°51165*06 (notice de remplissage).</i></p> <p>Les PV peuvent également être saisis en ligne sur le site du ministère du travail.</p>	Dès la clôture de l'élection.	Pas de délai.

	Opérations à effectuer	Calendrier conseillé	Délais légaux
J+1	Afficher les résultats du premier tour.	Le jour ou le lendemain du scrutin.	Pas de délai.
J+1	<p>Sauf si un second tour doit être organisé :</p> <p>Transmettre le procès-verbal :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'inspection du travail, en double exemplaire. • À l'organisme chargé de collecter les résultats des élections en vue de l'appréciation de la représentativité syndicale (CTEP). • Aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral. 	Dès la rédaction du procès-verbal.	<p>Dans les quinze jours suivant le scrutin (R.2314-22 CT et D.2122-7CT).</p> <p>Dans les meilleurs délais (L.2314-29 CT).</p>
J+1	<p>Organiser le SECOND TOUR DE SCRUTIN</p> <p>(si carence de candidature syndicale, si le quorum n'a pas été atteint au premier tour ou si tous les sièges n'ont pas été pourvus).</p> <p>Afficher une note informant les salariés de l'organisation d'un second tour. Indiquer les modalités de celui-ci et fixer la date de dépôt des candidatures au second tour.</p> <p>La procédure à suivre est ensuite identique à celle suivie pour le premier tour, à partir de la phase « clôture du dépôt des candidatures ».</p>	Le lendemain de la date prévue pour le premier tour.	Pas de délai.

	Opérations à effectuer	Calendrier conseillé	Délais légaux
J+7	<p>Clôture de dépôt des candidatures</p> <p>(candidatures « libres » et/ou syndicales).</p>	Tenir compte du vote par correspondance le cas échéant.	
J+8	Afficher les listes de candidats.		
J+8	Préparation du matériel électoral.	Tenir compte du vote par correspondance le cas échéant.	
J+9	Vérifier la disponibilité des membres des bureaux de vote (en principe constitué à l'identique).		
J+14	<p>SECOND TOUR DES ELECTIONS (sauf carence de candidatures).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépouillement des votes. • Attribution des sièges. • Etablissement du Procès- verbal. <p>(cf. formulaires Cerfa n°15822*01 et n° 15823*01 en PJ).</p>	Deux semaines après la date prévue pour le premier tour.	<p>Dans un délai de 15 jours à compter du premier tour (L.2314-29 CT).</p> <p>NB : Délai prévu par les textes uniquement dans le cas où le quorum n'est pas atteint.</p>
J+15	Affichage des résultats (premier et second tour).		

	Opérations à effectuer	Calendrier conseillé	Délais légaux
J+15	<p>Transmission du procès-verbal :</p> <ul style="list-style-type: none"> À l'inspection du travail, en double exemplaire. À l'organisme chargé de collecter les résultats des élections en vue de l'appréciation de la représentativité syndicale. Aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral. 	Dès la rédaction du procès-verbal.	<p>Dans les quinze jours suivant le scrutin (R.2314-22 et D.2122-7 CT).</p> <p>Dans les meilleurs délais (L.2314-29 CT).</p>
J+15	<p>En l'absence de candidature au premier et second tour.</p> <p>À titre obligatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> Rédiger et transmettre par tout moyen un procès-verbal de carence totale (<i>cf. formulaire Cerfa n°15248*03, en PJ</i>) à l'inspection du travail, qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné. Transmettre un exemplaire du PV au centre de traitement des élections professionnelles chargé d'apprécier la représentativité syndicale. Le porter à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certain à cette information. 	Dès la rédaction du procès-verbal.	Dans les quinze jours suivant la date prévue pour le second tour (L.2314-9 CT, D.2122-7 CT).

Simuler le calendrier des élections du CSE (démarche en ligne)

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R57436>

Modèle protocole d'accord préélectoral

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL ÉLECTION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



Vous trouverez le
modèle vierge à
télécharger et imprimer
à la page suivante.

MODELE DE PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL ELECTIONS DE LA DELEGATION DU PERSONNEL DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

(articles L.2314-4 et suivants du code du travail)

Vous trouverez le
modèle vierge à
télécharger et imprimer
à la page suivante.

Entre :

ville du Greffe du tribunal de commerce
d'immatriculation de la société

La société

Dont le siège social est situé

Immatriculée au RCS de..... sous le numéro

ajouter le numéro SIRET de la
société

Représentée par agissant en qualité de

Nom et prénom du

Dirigeant/Président...

Ci-après désignée "la Société" représentant de la société

ET

les organisations syndicales de salariés

.....

Indiquer les noms, des organisations syndicales s'il y en a avec adresses
et représentant. S'il n'y a pas de syndicat présent, le protocole pourra être
négocié avec le CSE en place s'il s'agit d'un renouvellement d'élections

.....

ou ci-après désigné "le CSE" si pas
d'organisations syndicales et que le
PAP est négocié avec le CSE

Ci-après désignées "les Organisations Syndicales"

PREAMBULE

Le présent protocole a pour objet de définir les modalités d'organisation de l'élection des membres de la délégation du personnel du CSE de la Société.
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 de l'entreprise sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet.

Enfin, conformément à la décision unilatérale du, il a été décidé d'utiliser un dispositif de vote électronique accessible sur site et à distance.

I- DATE DES ELECTIONS

Article 1 – Date des 1er et 2nd tours de scrutin

Le premier tour des élections de la délégation du personnel au Comité Economique et Social aura lieu le

Le cas échéant, un deuxième tour sera organisé le.....

Les dates du premier et second tour visées ci-dessus s'entendent des dates :

- De clôture des votes par internet ;
- Du dépouillement électronique ;
- De la proclamation des résultats.

II- EFFECTIFS DE REFERENCE

Article 2 – Effectifs de référence

Il a été appliqué le mode de calcul légal pour le décompte des effectifs dans le cadre des élections de la délégation du personnel au CSE.

Les parties constatent que l'effectif global de référence au jour de l'élection est de salariés répartis comme suit :

III- NOMBRE DE SIEGES A POURVOIR ET COMPOSITION DES COLLEGES ELECTORAUX

Article 3 – Nombre de sièges à pourvoir et heures de délégation

Clause facultative

Ajouter les dates prévues dans le calendrier

cf tableau dans doc word : effectifs à compléter

Compte-tenu de l'effectif, le nombre de sièges à pourvoir est detitulaires et suppléants. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaire et de suppléants.

Indiquez le nombre requis

Les membres de la délégation du personnel au CSE disposeront de 22 heures de délégation par mois, soit 264 heures de délégation par mois au total.

A l'issue de l'élection du comité social et économique, la direction s'engage à ouvrir les négociations concernant le dialogue social et par conséquent à définir les modalités de mise en place des représentants de proximité.

Optionnel

Article 4 - Composition et répartition dans les collèges électoraux

4.1 - Collèges électoraux

Les parties décident de retenir collèges électoraux, composés comme suit :

- Collège « Ouvriers et Employés » : salariés ;
- Collège « Agents de maîtrise et cadres » : salariés ;

selon le nombre de cadres il est possible de prévoir 3 collèges

La proportion de femmes et d'hommes de chaque collège est la suivante :

- Collège « Ouvriers et Employés » :% de femmes et %d'hommes ;
- Collège « Agents de maîtrise et cadres » :% de femmes et% d'hommes ; (Les organisations syndicales s'efforceront par tous les moyens à respecter la proportionnalité.)

A compléter

4.2 - Répartition des sièges dans les collèges électoraux

Les parties conviennent de la répartition suivante des sièges à l'intérieur des différents collèges électoraux :

cf tableau dans doc word : effectifs à compléter

IV- DUREE DES MANDATS

Article 5 - Durée des mandats

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée des mandats des membres de la délégation du personnel au Comité Economique et Social est fixée à quatre ans dont le début est fixé à la date de proclamation des résultats.

Il peut être prévu une durée plus courte du mandat

IV- ELECTEURS ET ELIGIBLES

Article 6 - Conditions d'électorat et d'éligibilité

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-18 du Code du Travail, tel qu'issu de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.

L'inspection du travail peut accorder une dérogation concernant l'ancienneté

Conformément aux dispositions de l'article L.2314-19 du Code du Travail, tel qu'issu de l'Ordonnance na2017-1386 du 22 septembre 2017, sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

clause à insérer seulement si prestataire externalisé

Les listes électorales seront transmises au prestataire le pour intégration dans le système de vote électronique.

Elles seront affichées sur les panneaux réservés à cet effet le

Indiquer date

Les listes électorales de chaque collège indiqueront les noms, prénom, date de naissance, date d'entrée dans l'entreprise et fonction de chaque électeur. Elles ne feront pas mention des adresses personnelles des salariés.

L'ancienneté dans l'entreprise sera calculée à la date du premier tour du scrutin.

Conformément aux dispositions légales, les salariés mis à disposition de l'Entreprise par des sociétés extérieures, présents dans les locaux de l'Entreprise depuis au moins un an, peuvent participer aux élections de la délégation du personnel au Comité Economique et Social. Ces salariés choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. En revanche, ils ne sont pas éligibles.

IV- CALENDRIER DES ELECTIONS

Article 7 - Information des salariés

Les listes de candidats seront affichées sur les panneaux réservés à cet effet par un représentant de la Direction dès qu'elle en aura connaissance et au plus tard le premier jour ouvrable suivant la date limite de dépôt des candidatures qui a été fixée le à heures.

compléter la date et l'heure

La Direction procèdera dans le même temps, et selon les mêmes modalités à l'information relative à la période de vote par voie électronique (dates et heures de début et de fin du premier tour).

Les résultats du premier tour seront affichés sur les panneaux réservés à cet effet par un représentant de la Direction le

compléter la date et l'heure

En cas de deuxième tour, un appel à candidatures précisant la date et l'heure limite de dépôt des candidatures sera affiché par la Direction sur les panneaux réservés à cet effet par un représentant de la Direction le

Les listes de candidats au deuxième tour seront affichées sur les panneaux réservés à cet effet par un représentant de la Direction dès qu'elle en aura connaissance et au plus tard le premier jour ouvrable suivant la date de limite de dépôt des candidatures qui a été fixée le à heures. La Direction procèdera dans le même temps, et selon les mêmes modalités à l'information relative à la période de vote électronique (dates et heures de début et de fin du second tour).

Préciser la date/l'heure

Article 8 – Liste des candidats au premier tour

Sont seules habilitées à présenter des candidatures au premier tour des élections :

clause à insérer seulement si prestataire externalisé

- Les organisations syndicales qui satisfont 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 ou l'établissement concerné ;
- Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ;
- Les organisations Syndicales ayant constitué une section Syndicale dans l'établissement ou dans l'entreprise ;
- Les Syndicats affiliés à une organisation Syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Les candidatures devront être adressées, pour le premier tour et éventuellement pour le deuxième tour, à....., par lettre recommandée avec avis de réception et/ou par courrier électronique avec accusé de réception aux adresses suivantes :

mettre nom, prénom et statut de la personne

Société

Courriel :

Indiquer nom de la société et adresse postale + adresse mail

Il sera alors indiqué dans l'objet « Elections CSE Société »

Les listes devront être en possession de la Direction au plus tard à heures

A compléter

Les listes feront mention des candidats titulaires, d'une part et des candidats suppléants, d'autre part. Elles seront établies de façon distincte pour les différents collèges.

Les listes peuvent être incomplètes, mais ne doivent pas comporter plus de candidats que le nombre de sièges à pourvoir.

Les syndicats affiliés à la même confédération ne peuvent présenter qu'une liste de candidats.

En cas de liste commune, si une répartition des voix est prévue, elle sera communiquée par les organisations syndicales lors du dépôt des listes. A défaut de communication, la répartition se fait à parts égales entre les organisations syndicales concernées.

Préciser la date/l'heure

Les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective sur la liste électorale et présenter alternativement un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Cette règle s'applique aux listes de titulaires et de suppléants et pour les deux tours des élections le cas échéant.

Article 9 - Liste des candidats au deuxième tour

Dans l'hypothèse de la tenue d'un deuxième tour, les candidatures sont libres, sous réserve des critères d'éligibilité.

Les candidatures présentées par les organisations syndicales au premier tour seront automatiquement reconduites au deuxième tour, sauf modifications présentées par les organisations syndicales avant la date limite de dépôt des candidatures pour le deuxième tour.

Si pas de syndicats, on procédera directement au 2d tour

La date limite de dépôt des candidatures, dans les mêmes Formes que pour le premier tour, est fixée au à heures.

VII- PROPAGANDE ELECTORALE

Article 10 - Propagande électorale

Préciser date et heure

Au premier tour, les organisations syndicales pourront remettre à la Direction leurs supports de propagande électorale pour qu'ils soient mis en ligne sur le site de vote par internet. La date limite de remise de ces supports est fixée le à heures.

De même, au second tour, les candidats pourront remettre à la Direction leurs supports de propagande électorale jusqu'au àheures.

Il est précisé que les supports de propagande électorale acceptés seront :

- Adressés par courrier électronique avec accusé de réception à l'adresse :

.....

Il sera alors indiqué dans l'objet « Elections Société »

Indiquer l'adresse mail

- Constitués d'un fichier PDF comportant au maximum deux pages au format A4.

Les parties conviennent de la possibilité de diffuser la propagande électorale par voie électronique. La Direction se tient à la disposition des organisations syndicales afin de leur fournir les adresses email professionnelles des salariés, dans la limite du refus que ces derniers auraient pu opposer à la réception d'une telle propagande syndicale.

A cet effet, la Direction des Ressources Humaines s'assurera de l'information préalable des salariés et veillera à recueillir leur accord pour recevoir la propagande électorale sur leur messagerie professionnelle.

Afin de permettre aux futurs candidats de mener leur campagne électorale, il sera attribué un Forfait de heures maximum par mois à chaque organisation syndicale représentative au niveau national.

Les personnes utilisant les heures doivent en informer la Direction et indiquer le syndicat auquel elles sont affiliées.

Cette possibilité est offerte pendant le déroulement des élections.

Préciser la date/l'heure

Indiquer le nombre d'heures

VIII- MODALITES PRATIQUES DU VOTE

Articles 11 à 20 :

cf doc word : le contenu est à adapter en fonction des modalités de vote (tout électronique ou vote en présentiel et par correspondance)

VIII- BUREAUX DE VOTE ET COMMISSION DE SURVEILLANCE

Article 20 – 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, le plus âgé parmi les électeurs acceptant cette tâche ;
- Deux assesseurs, les plus jeunes parmi les électeurs acceptant cette tâche.

Il se réunira pour les opérations de scellement et de dépouillement dans les locaux de la Société.

Le bureau de vote s'assure de la régularité et du secret du vote et proclame les résultats.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote seul aura compétence, après avis du représentant du prestataire, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider, si nécessaire, la suspension des opérations de vote.

Possibilité de choisir d'autres critères de désignation

Uniquement si vote électronique

Article 21 – Commission de surveillance

La commission de surveillance est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale choisi parmi le personnel de l'entreprise, des membres d'un bureau de vote et d'un représentant de la Direction.

Elle participe au contrôle et à la validation du système de vote électronique lors d'une phase de vote à blanc, ainsi qu'à la phase de scellement du système de vote.

Elle assiste aux opérations de dépouillement, à la date et l'heure prévue pour celui-ci. Le temps passé par ces observateurs est rémunéré comme temps de travail. Ces personnes n'ont aucune voix délibérative, mais peuvent aider aux opérations de dépouillement.

XI- DEPOUILLEMENT ET PROCLAMATION DES RESULTATS

Article 22 –Dépouillement

Après clôture automatique du scrutin par le système de vote électronique, le bureau de vote intègre les clés électroniques afin de déverrouiller les urnes électroniques et de procéder au dépouillement automatisé.



Ou après clôture du vote si pas de vote électronique

Article 23 – Proclamation des résultats

Le bureau de vote imprime les résultats et justificatifs et proclame les résultats.

Les résultats seront par ailleurs publiés sur le système de vote électronique à l'issue du premier tour, puis du second tour des élections et jusqu'à l'expiration du délai de recours. Les résultats pourront ainsi être consultés par les électeurs.



A adapter selon le mode de vote

Les résultats seront également affichés par la Direction sur les panneaux réservés à cet effet par un représentant de la Direction. Une copie sera remise aux organisations syndicales ayant participé aux élections.

XII- DISPOSITIONS FINALES

Article 24 – Affichage du protocole

Après signature, le présent protocole d'accord préélectoral sera affiché sur les panneaux réservés à cet effet le 1er jour ouvrable suivant la signature du présent protocole, avec le calendrier des opérations électorales.

Article 25 – Transmission des procès –verbaux

Les procès-verbaux signés seront transmis à l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant les élections.

Article 26 – Entrée en vigueur du protocole

Les dispositions du présent protocole d'accord pré-électoral entrent en vigueur au jour de sa signature.

Préciser la
date/l'heure et
signature des parties

Fait à, le.....,

(en exemplaires)

Pour la direction

.....

Pour les syndicats





Doc 7

Modèles de lettres

Lettre invitant les partenaires sociaux à la négociation
du protocole d'accord préélectoral

Lettre informant les salariés de la date des élections
du CSE

Lettre de candidature pour un candidat libre au 2^d
tour des élections professionnelles

Lettre de candidature pour une liste validée par une
organisation syndicale au 1^{er} tour des élections
professionnelles

Lettre invitant les partenaires sociaux à la négociation du protocole d'accord préélectoral

Vous trouverez le modèle vierge à télécharger et imprimer à la page suivante.

.....
.....
← Indiquez le nom et l'adresse

Délégué syndical / Organisation syndicale

Indiquez adresse, lieu, date

À, Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n° ← Indiquez le numéro de l'AR

Objet : Invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats.

Madame, Monsieur,

Notre entreprise envisage de procéder à l'élection des membres du comité social et économique (CSE).

La date du premier tour est le << ... >>.

Dans ce cadre, vous êtes invités à venir négocier le protocole d'accord préélectoral le << date >> à << heure >>, dans l'établissement, afin de définir les modalités de mise en place de ces élections. Merci de faire part de votre présence à M. ... (responsable de l'organisation dans l'établissement).

Dans la perspective du premier tour de scrutin, vous êtes également invités à établir vos listes de candidats.

L'effectif de l'entreprise étant de ETP, le nombre de représentants à élire est de :

- titulaires
- suppléants

Si, à la date du, aucune organisation syndicale ne s'est manifestée, nous fixerons les modalités de déroulement des opérations électorales et nous les communiquerons au personnel par voie d'affichage.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature

Inviter par affichage les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'établissement.

NOTE D'INFORMATION

A l'attention de l'ensemble des organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'établissement.

Objet : Invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats.

Madame, Monsieur,

La date du premier tour est le << ... >>.

Notre entreprise envisage de procéder à l'élection des membres du comité social et économique (CSE).

Vous êtes invités à venir négocier le protocole d'accord préélectoral le << date >> à << heure >>, dans l'établissement, afin de définir les modalités de mise en place de ces élections. Merci de faire part de votre présence à M. ... (responsable de l'organisation dans l'établissement), également à votre disposition pour répondre à vos questions à ce sujet.

Dans la perspective du premier tour de scrutin, vous êtes également invités à établir vos listes de candidats.

L'effectif de l'entreprise étant de ETP, le nombre de représentants à élire est de :

- titulaires
- suppléants

Si, à la date du, aucune organisation syndicale ne s'est manifestée, nous fixerons les modalités de déroulement des opérations électorales et nous les communiquerons au personnel par voie d'affichage.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

La direction

Lettre informant les salariés de la date des élections du CSE

[La société/l'entreprise/l'association]
[Adresse]
[Madame/Monsieur]
[Qualité/fonctions]

À l'ensemble du personnel de [la société/l'entreprise/l'association]
[Adresse]

Fait à [Ville], le [date]

Objet : organisation d'élections de membres de la délégation du personnel du CSE

Madame, Monsieur,

En application des dispositions du Code du travail et de la convention collective de [indication de la convention collective concernée], notre [société/entreprise/association] est amenée à organiser des élections pour [mettre en place/renouveler] les membres de la délégation du personnel du CSE.

Ces élections :

- vous permettront d'élire des membres de la délégation du personnel chargés de vous représenter auprès [du chef d'entreprise/de la direction/de la présidence] ;
- donneront lieu à participation et vote de l'ensemble des salariés de [la société/l'entreprise/l'association] satisfaisant aux conditions d'électorat prévues par les dispositions du Code du travail et de la convention collective de [indication de la convention collective concernée] ;
- donneront lieu à présentation de candidatures soumises à vote et retenues parmi les salariés de [la société/l'entreprise/l'association] satisfaisant aux conditions d'éligibilité prévues par les dispositions du Code du travail et de la convention collective de [indication de la convention collective concernée] ;
- comporteront un premier tour de scrutin se déroulant au plus tard le [date].

Éventuellement :

Les salariés mis à disposition de la [société/entreprise/association] par la [société/entreprise] pourront choisir de participer au vote dans les conditions prévues par le Code du travail et la convention collective de [indication de la convention collective concernée].

Si absence de présence syndicale dans la [société/l'entreprise/l'association] :

Afin d'organiser lesdites élections dans le respect des dispositions du Code du travail et de la convention collective de [indication de la convention collective concernée], notre [société/entreprise/association] invite d'ores et déjà les organisations syndicales satisfaisant aux conditions de représentativité fixées par le Code du travail et la convention collective de [indication de la convention collective concernée] à :

- venir négocier le [date] un protocole d'accord préélectoral avec [le chef d'entreprise/ la direction/ la présidence] de la [société/entreprise/association] ;
- présenter leurs listes de candidats dans les conditions fixées par le Code du travail et la convention collective de [indication de la convention collective concernée].

Dans l'hypothèse où aucune organisation syndicale ne se manifesterait et/ou n'accepterait de signer un protocole d'accord préélectoral, [le chef d'entreprise/ la direction/ la présidence] de la [société/entreprise/association] serait amené(e), dans les conditions fixées par le Code du travail et la convention collective de [indication de la convention collective concernée], à déterminer unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement des élections.

Si présence syndicale dans la [société/l'entreprise/l'association] :

Afin d'organiser lesdites élections dans le respect des dispositions du Code du travail et de la convention collective de [indication de la convention collective concernée], notre [société/entreprise/association] sera très prochainement amenée à contacter les organisations syndicales représentatives au sein de la [société/entreprise/association] afin de :

- négocier avec elles un protocole d'accord préélectoral ;
- les inviter à présenter leurs listes de candidats dans les conditions fixées par le Code du travail et la convention collective de [indication de la convention collective concernée].

Dans l'hypothèse où aucune organisation syndicale n'accepterait de signer un protocole d'accord préélectoral, [le chef d'entreprise/ la direction/ la présidence] de la [société/entreprise/association] serait amené(e), dans les conditions fixées par le Code du travail et la convention collective de [indication de la convention collective concernée], à déterminer unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement des élections.

[Signature]

Lettre de candidature pour un candidat libre au 2^d tour des élections professionnelles

Expéditeur : [salarié]

Destinataire : [employeur]

Objet : candidature à l'élection de la délégation du personnel du CSE

Madame, Monsieur,

J'ai été informé de l'organisation des élections professionnelles du comité social et économique dont le premier tour a lieu le [date].

En l'absence de l'atteinte du quorum à l'issue de ce premier tour, le second tour aura lieu le [date].

Salarié de l'entreprise depuis plus d'un an, je suis actuellement [poste] et rempli l'ensemble des conditions d'éligibilité fixées à l'article L2314-19 du Code du Travail pour me présenter au second tour des élections professionnel hors liste syndicale.

Je vous informe par la présente de ma candidature au siège de [titulaire ou suppléant] pour le collège [nom du collège concerné].

Je vous remercie de la prise en compte de ma candidature et de la porter sur les listes électorales.

Veuillez agréer l'expression de mes sincères salutations.

Signature

Lettre de candidature pour une liste validée par une organisation syndicale au 1^{er} tour des élections professionnelles

Expéditeur : [organisation syndicale]

Destinataire : [employeur]

Objet : Déclaration des candidatures à l'élection du CSE

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous communiquer ci-après la liste des candidats présentés par notre organisation syndicale pour la prochaine élection des membres de la délégation du personnel au Comité social et économique.

Candidats [nom de l'organisation syndicale] pour le CSE :

Premier collègue [nom du collègue] :

Titulaires :

1. Monsieur/Madame [nom et prénom]
2. Monsieur/Madame [nom et prénom]

Suppléants :

1. Monsieur/Madame [nom et prénom]
2. Monsieur/Madame [nom et prénom]

Deuxième collègue [nom du collègue]

Titulaires :

1. Monsieur/Madame [nom et prénom]
2. Monsieur/Madame [nom et prénom]

Suppléants :

1. Monsieur/Madame [nom et prénom]
2. Monsieur/Madame [nom et prénom]

Troisième collège [nom du collège]

Titulaires :

1. Monsieur/Madame [nom et prénom]
2. Monsieur/Madame [nom et prénom]

Suppléants :

1. Monsieur/Madame [nom et prénom]
2. Monsieur/Madame [nom et prénom]

J'adresse un double de la présente à Madame/Monsieur [nom de l'inspecteur du travail en charge].

Veillez agréer l'expression de mes sincères salutations.

Signature



Doc 8

CERFA

Procès-verbal de transmission à l'inspection du travail

Élection du Comité Social et Économique - Titulaires

Cerfa n°15822-02



Élection du Comité Social et Économique - Suppléants

Cerfa n°15823-02



Procès-verbal de carence pour tous les collègues

Cerfa n°15248-04

[PDF - 833 ko]

