

# L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS DU CSE

Le guide pratique pour préparer vos prochaines élections professionnelles en 8 étapes clés



Election-Europe by SLIB décrypte les élections CSE et vous accompagne tout au long du processus de vote, que vous soyez une PME ou un grand groupe.

# SOMMAIRE

p. 3



## Le CSE : rappel

- Quel est le rôle du CSE
- Les membres du CSE
- Les 4 rôles majeurs du CSE
- Le fonctionnement du CSE

p. 6



## Les élections du CSE

- Les candidats
- Les électeurs
- Le calendrier

p. 9



## Les 8 étapes de préparation des élections du CSE

1. Etablir le calendrier électoral
2. Choisir les modalités de vote
3. Informer les salariés
4. Inviter les organisations syndicales à la négociation du PAP
5. Négocier le PAP
6. Constituer les bureaux de vote
7. Établir les listes électorales
8. Afficher les candidatures

p. 22



## Le déroulement des élections

- Le 1<sup>er</sup> tour et le 2<sup>nd</sup> tour
- Le dépouillement
- La proclamation des résultats

p. 25



## Fiche mémo



# LE CSE

- Quel est le rôle du CSE
- Les membres du CSE
- Les 4 rôles majeurs du CSE
- Le fonctionnement du CSE



Les élections des représentants du personnel du Comité Social et Economique (CSE) font partie des moments clés de la vie d'une entreprise. Obligatoire pour les entreprises françaises de plus de 11 salariés, un grand nombre d'entre elles sera concernée par ces élections en 2022. Il est donc important d'anticiper ce moment incontournable.

## Rappel : Quel est le rôle du CSE ?

Le CSE, ou comité social et économique, est l'instance unique de représentation du personnel au sein de l'entreprise. C'est un acteur central du dialogue social qui vous permet d'assurer une bonne communication avec vos salariés.

## Les membres du CSE :

- L'employeur, qui préside le CSE,
- La délégation du personnel, constituée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants,
- Les représentants syndicaux.



## Les 4 rôles majeurs du CSE :



**Il présente les réclamations individuelles ou collectives** concernant les salaires, l'application du droit du travail et la protection sociale ;



**Il garantit la santé, la sécurité et le maintien de bonnes conditions de travail.** Il analyse les risques professionnels et propose des actions de prévention en matière de harcèlement moral, sexuel, et d'agissements sexistes. Il enquête sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Il exerce un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou d'atteinte aux droits des personnes ;



**Il préserve les intérêts du personnel** en matière d'organisation du travail, de formation professionnelle, de protection sociale, de gestion de l'entreprise ;



**Il gère les activités sociales et culturelles** établies dans l'entreprise.

## Le fonctionnement du CSE

La délégation du personnel bénéficie d'heures de délégation pour accomplir ses missions et ses décisions sont adoptées à la majorité des membres présents à la réunion, qui a lieu une fois par mois.



### À noter !

Pour les entreprises avec un effectif supérieur à 50 salariés, le CSE doit être consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi.

# LES ÉLECTIONS DU CSE

- Les candidats
- Les électeurs
- Le calendrier



# Les candidats, les électeurs, le calendrier

## Les candidats aux élections du CSE



Pour se porter candidat à l'élection, il faut remplir les conditions d'éligibilité :

- Être âgé de plus de 18 ans ;
- Cumuler au moins 12 mois d'ancienneté ;
- Ne pas avoir de liens familiaux avec l'employeur (conjoint, partenaire de PACS, concubin, descendant, ascendant...)

*Dans certaines conditions, sont exclus les mandataires sociaux et les directeurs généraux ou DRH.*

## Bon à savoir !

**Au 1<sup>er</sup> tour**, les salariés éligibles qui souhaitent se présenter doivent obligatoirement être présentés par des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou au niveau interprofessionnel et national.

Au second tour, tous les salariés éligibles sont libres de candidater.

## Les électeurs



Les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté ont la possibilité de voter aux élections CSE.

Conformément à l'article L.2314-18 du code du travail, sont électeurs les salariés :

- âgés de seize ans révolus,
- ayant travaillé trois mois au moins dans la société (l'ancienneté est calculée à la date de clôture du premier tour de scrutin.)
- n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques,
- ne pas avoir de délégation écrite particulière d'autorité permettant d'être assimilé au chef d'entreprise et/ou ne pas représenter effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

## À noter !

Conformément aux articles L.1111-2 et L.2314-23 du code du travail, les salariés mis à disposition par des **sociétés extérieures** présents dans les locaux, peuvent être électeurs s'ils ont acquis une **durée de présence de 12 mois continus**.

Néanmoins les salariés satisfaisant à ces conditions devront **choisir d'exercer leur droit de vote au sein de la société ou exclusivement au sein de la société qui les emploie**.

## À quel moment mettre en place les élections du CSE ?

C'est le moment de mettre en place des élections du CSE dans les cas suivants :

- **Votre entreprise a dépassé le seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs** au sens des articles L1111 -2 et L 1111-3 du Code du Travail quelque soit leur statut juridique SARL, SA, SAS, SCI, établissements publics...
- **Les mandats des représentants du personnel arrivent bientôt à leur terme** : tous les 4 ans, sauf si un accord collectif prévoit une durée inférieure de mandat (2 à 3 ans) ;
- **Vous avez reçu une demande d'organisation d'élections** de la part d'un salarié ou d'une organisation syndicale. Cela arrive lorsque le CSE n'a pu être mis en place aux dernières élections en raison d'une absence de candidat (carence).

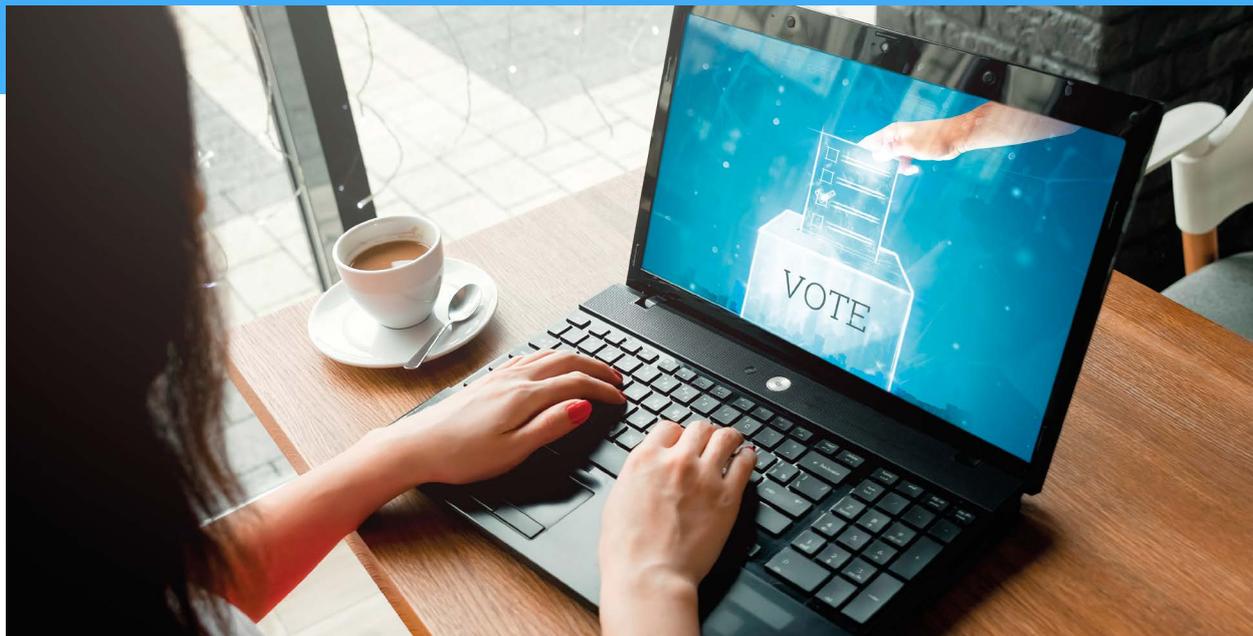
*Notez que le décompte des effectifs obéit à des règles spécifiques propres au type de contrat et au temps de travail des salariés.*





# LES 8 ÉTAPES DE PRÉPARATION DES ÉLECTIONS DU CSE

1. Etablir le calendrier électoral
2. Choisir les modalités de vote
3. Informer les salariés
4. Inviter les organisations syndicales à la négociation du PAP
5. Négocier le PAP
6. Constituer les bureaux de vote
7. Établir les listes électorales
8. Afficher les candidatures



# 1 Établir le calendrier électoral

La première étape de l'organisation des élections du CSE consiste à établir un calendrier électoral. En pratique, il s'agit de planifier des actions à court et à moyen terme et de les intégrer dans votre agenda, en veillant à respecter les délais légaux. C'est aussi l'occasion de comparer les modalités de vote disponibles pour choisir l'option la plus adaptée à votre budget et à vos besoins.

Le plus simple est de fixer une **date pour le 1<sup>er</sup> tour des élections**. Elle vous permettra ensuite de déterminer :



- La date d'information des salariés, qui doit avoir lieu au maximum 90 jours avant le 1<sup>er</sup> tour ;
- La date d'invitation des organisations syndicales : le courrier doit leur parvenir en Recommandé avec A/R au moins 15 jours avant la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- La date de négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- La date de l'éventuel 2<sup>nd</sup> tour : lorsqu'un 2<sup>nd</sup> tour est organisé, il peut démarrer dans les 15 jours suivant la fin du 1<sup>er</sup> tour.



Sachez qu'en cas de renouvellement du CSE, le 1<sup>er</sup> tour doit se tenir dans les 15 jours qui précèdent la fin des mandats des délégués.

L'élection des délégués du personnel comporte quelques aléas : variabilité de la durée des négociations, manque de candidats, quorum non atteint... Dans ces conditions, tout l'enjeu est d'arriver à se projeter suffisamment pour concilier vos contraintes matérielles et budgétaires, tout en respectant vos obligations légales.

# 2 Choisir les modalités de vote

Il convient de choisir la modalité la plus appropriée à votre structure et à vos besoins.

Quelle que soit la solution choisie, Election-Europe by SLIB® vous apportera l'accompagnement juridique, administratif et le support nécessaire à la maîtrise de votre processus électoral.

**Il existe 3 modalités de vote : électronique, papier, et hybride**

## Le vote électronique



Le vote électronique est un dispositif électoral dématérialisé qui permet aux électeurs de voter à distance, sur une plateforme digitale dédiée, grâce à une connexion internet. Le vote électronique comporte de nombreux avantages : il offre un meilleur niveau de sécurité, une grande flexibilité, un meilleur taux de participation ainsi qu'une optimisation du temps et du budget.

### Les modalités de vote

- À tout moment : 24/24, 7/7 ;
- En tout lieu : sur leur lieu de travail, en déplacement ou à leur domicile
- Sur tout support : smartphone, ordinateur, tablette.



### Le déroulement

**Le vote est effectué en quelques clics par les salariés sur le site internet dédié.**

### Une fois les élections terminées :

- Le recueil des suffrages se déroule en ligne via un site de vote
- Le dépouillement se fait en quelques secondes par les membres des bureaux de vote désignés porteurs des clefs de chiffrement des bulletins de vote
- Les procès-verbaux sont générés automatiquement, ce qui représente également un précieux gain de temps et une sécurité pour éviter les erreurs avant transmission à l'administration

## Le vote électronique comporte de nombreux avantages :



### Sécurité

La sécurité est le critère n° 1 des opérations de vote : les électeurs doivent pouvoir voter par le biais d'un accès sécurisé et confidentiel. Il est donc primordial de choisir une solution de vote électronique qui respecte les recommandations de la CNIL, afin que chaque électeur puisse vérifier que son bulletin a été enregistré sans aucune modification dans l'urne électronique.



### Meilleur taux de participation

Le vote électronique permet d'impliquer le maximum d'électeurs et de favoriser l'atteinte du quorum dès le 1<sup>er</sup> tour. En effet, avec le vote électronique, la logistique traditionnelle du vote papier disparaît : plus besoin d'acheter ou louer des urnes, des enveloppes et des isolements, ni de monopoliser des locaux pour la tenue du scrutin, ce qui entraîne un meilleur taux de participation.



### Flexibilité

Le vote électronique peut se dérouler sur plusieurs jours sans perturber le fonctionnement de votre entreprise ni le rythme de travail de vos salariés. Elle apporte ainsi une flexibilité très intéressante au processus électoral et respecte les contraintes sanitaires en vigueur.

**Cette solution de vote est à la portée de tous.**

Cette flexibilité est donc d'autant plus appréciable en période de crise sanitaire.



### Optimisation du temps et du budget

Le vote électronique permet d'être accompagné tout au long du processus électoral.

Une équipe spécialisée répond à vos questions et veille au bon fonctionnement du site internet. Elle fournit une assistance technique, met à votre disposition des modèles de protocole d'accord préélectoral et de l'accord d'entreprise sur le vote électronique et vous apporte un soutien administratif et juridique. Elle vous guide ainsi pas à pas jusqu'aux résultats.



« Election Central intègre la fonction brevetée V<sup>2</sup> Secure, qui garantit la sincérité du vote, associée à un hébergement dédié dans les datacenters de SLIB, localisés en France. Notre solution répond ainsi au plus haut niveau de sécurité (disponibilité, confidentialité et intégrité), ainsi qu'aux objectifs de la CNIL sur le vote par internet. Pour garantir ce niveau de sécurité, SLIB s'appuie sur les normes et les standards en vigueur, notamment l'ISO 27001, et fait régulièrement expertiser Election Central de manière indépendante, via des tests d'intrusion de sécurité, ainsi que sur le volet CNIL. »

Fabien Dupuis

Chief Information Security  
Officer SLIB

Le vote électronique permet de digitaliser les élections des représentants du personnel en toute sécurité. Election-Europe by SLIB® fournit une solution de vote par internet brevetée et régulièrement audité par un expert indépendant, accrédité par la CNIL.

## Le vote papier



C'est l'option classique du vote à bulletin secret sous enveloppe. Il existe 2 modalités de vote.



### Les modalités de vote :



Le vote  
à l'urne

Cette modalité nécessite le déplacement des salariés en bureau de vote. Elle nécessite de déployer une logistique très contraignante : mise en place des bureaux de vote, achat ou location du matériel (bulletins, urnes, isoloirs), mobilisation du personnel pour la tenue du scrutin, la surveillance et le dépouillement, la gestion des mouvements du personnel le tout avec une contrainte de temps (le scrutin se déroule sur une journée ou quelques heures seulement...).



Le vote par  
correspondance

Cette modalité nécessite le déplacement des salariés en bureau de poste. Elle permet aux salariés éloignés de leur lieu de travail ou absents le jour du scrutin de voter à distance au format papier. Le vote par correspondance implique pour l'entreprise d'envoyer en amont, par courrier aux électeurs, les documents de campagne électorale ainsi que le matériel de vote. Les électeurs doivent ensuite renvoyer leurs enveloppes contenant leurs bulletins de vote par la Poste dans les délais impartis, sous peine de nullité de leur vote. Le délai entre les deux tours devra être adapté en fonction de la complexité du scrutin.

Cette modalité peut être imposée par une convention collective, via le protocole d'accord préélectoral, ou encore par un juge d'instance

**Le coût d'un vote par correspondance est supérieur à un vote électronique et la logistique très contraignante.**

*Pour faciliter ce mode d'élection, Election-Europe by SLIB® fournit un service de numérisation du vote par correspondance : le Smart Paper Vote®. Cet outil intègre des codes-barres aux bulletins, ce qui permet d'automatiser le dépouillement et d'assurer le secret du vote. Les résultats sont immédiats et exacts, et l'outil génère les procès-verbaux sans erreur de calcul possible.*

## Le vote hybride



Ce type de dispositif associe différentes modalités de vote pour s'adapter aux besoins spécifiques de votre structure. Toutes les combinaisons sont possibles :

- Vote électronique et vote papier à l'urne ;
- Vote électronique et vote par correspondance ;
- Vote à l'urne et vote par correspondance ;
- Vote à l'urne, vote par correspondance et vote électronique.

Le déroulement du vote dépendra de l'option choisie. Cette modalité permet de répondre à certaines obligations, et contraintes légales, réglementaires ou logistiques, au sein de votre entreprise.



### Notre Conseil

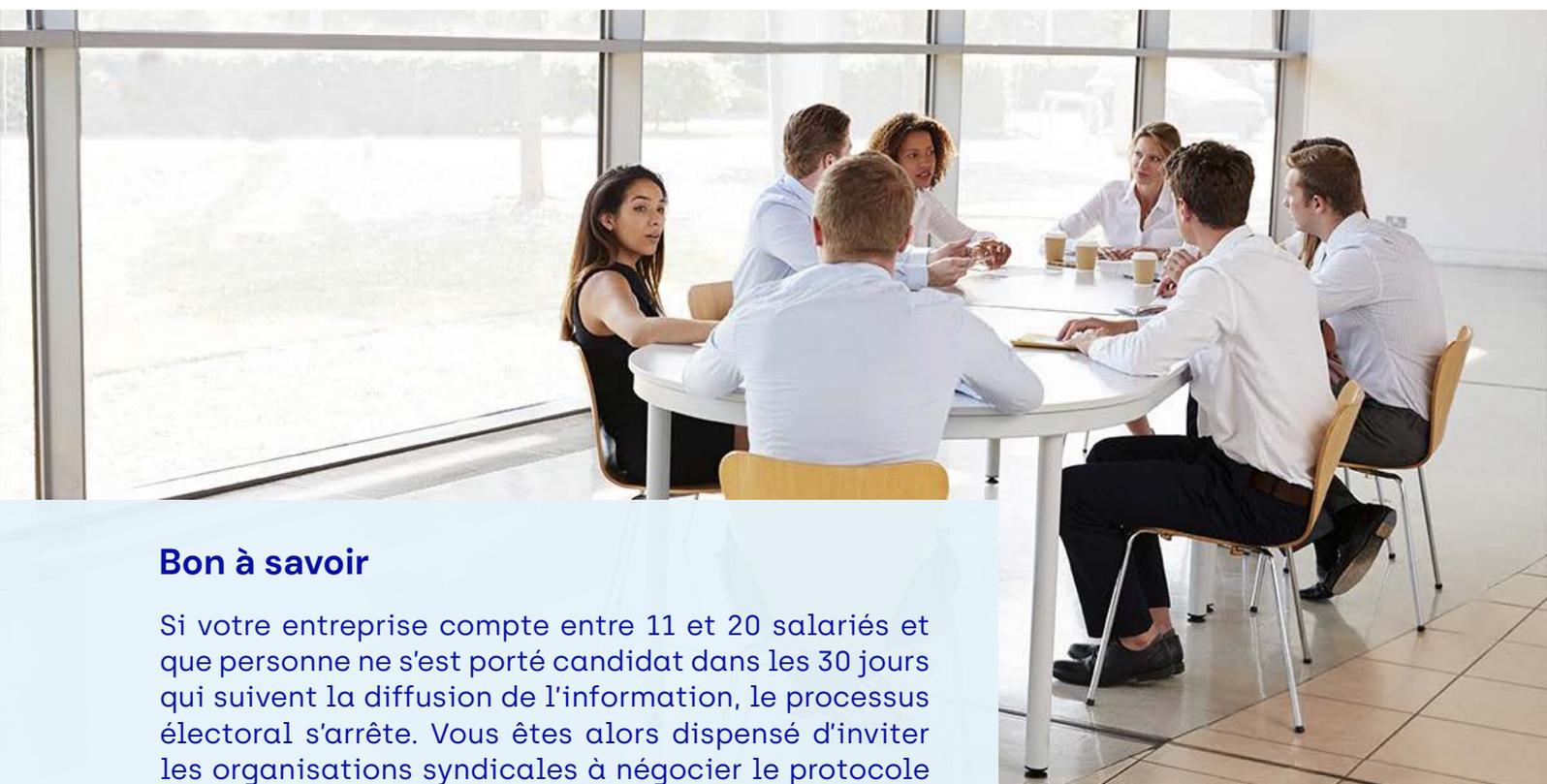
#### Les critères à prendre en compte pour choisir son mode d'élection :

- **Votre budget** : l'achat ou la location du matériel de vote (urnes, enveloppes, isolements), l'impression des bulletins et les opérations manuelles ont un coût important. De plus, les opérations manuelles peuvent être source d'erreurs.
- **Votre capacité matérielle** : possibilité de mettre à disposition du matériel et des locaux pour installer et tenir les bureaux de vote.
- **Le nombre d'électeurs et leur capacité de présence sur les lieux** : dans une entreprise multi-sites ou dans les cas de travail détaché, le vote électronique s'imposera comme la solution à privilégier.
- **Les contraintes imposées par votre convention collective**, via le protocole d'accord préélectoral, ou encore par un juge d'instance....

# 3 Informer les salariés

Cette étape permet à vos salariés de prendre connaissance des élections à venir, et éventuellement de se porter candidat. L'information peut se faire par tout moyen : affichage dans les locaux de votre entreprise, remise en mains propres contre décharge, lettre recommandée avec accusé de réception, etc.

Le document mentionne impérativement la **date prévisible de tenue du scrutin**. Le premier tour des élections se déroule dans les 90 jours qui suivent cette information.



## Bon à savoir

Si votre entreprise compte entre 11 et 20 salariés et que personne ne s'est porté candidat dans les 30 jours qui suivent la diffusion de l'information, le processus électoral s'arrête. Vous êtes alors dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Il convient d'établir un **procès-verbal de carence**.

# 4 Inviter les organisations syndicales à la négociation du PAP (Protocole d'accord préélectoral)

Une fois vos salariés informés, vous devez inviter les organisations syndicales à la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP). Il s'agit de :

- **Envoyer une invitation par lettre recommandée avec accusé de réception** aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Elles doivent recevoir le courrier au minimum 15 jours avant la date de la réunion de négociation.
- **Informé par affichage ou par tout autre moyen les organisations syndicales non représentatives.** Elles peuvent participer aux négociations du PAP à condition de :
  - respecter les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
  - avoir une existence légale depuis au moins 2 ans ;
  - être situées dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise.

**En cas de renouvellement du CSE**, il faut envoyer l'invitation deux mois avant le terme des mandats en cours.

Suite à l'invitation, les syndicats établissent leurs listes de candidats. Il faudra les afficher dans vos locaux à la date prévue au PAP.



# 5

## Négocier le protocole d'accord pré-électoral (PAP)

La négociation du protocole d'accord préélectoral est une étape clé qui permet de négocier les modalités du vote à venir et de fixer les règles du scrutin. Elle permet également de négocier la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux avec les organisations syndicales.

### Quelles sont les modalités à négocier pendant réunion de négociation du PAP ?

- **Les conditions de déroulement du scrutin**

La date et le lieu de l'élection, les moyens matériels, l'affichage des candidatures, les modalités de campagne électorale, la désignation des membres des bureaux de vote.

- **Le nombre de représentants à élire**

Il dépend des effectifs de votre entreprise et est fixé par l'article R2314-1 du Code du travail. Notez qu'il est possible d'augmenter ce nombre par accord dans le PAP.

- **Le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges**

L'effectif de votre entreprise détermine le nombre de collèges électoraux :

- 11 à 24 salariés : un collège électoral unique est mis en place. Il regroupe toutes les catégories de salariés.
- Plus de 24 salariés : on trouve 2 à 3 collèges ou plus :
  - Premier collège : employés et ouvriers.
  - Deuxième collège : ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise.
  - Troisième collège pour les entreprises qui emploient plus de 25 cadres : cadres, ingénieurs, chefs de service.

- **La proportion d'hommes et de femmes** composant chaque collège électoral

- **Les modalités de vote**

En cas de vote électronique, un accord d'entreprise doit être passé avec les délégués syndicaux de l'entreprise pour l'y autoriser. À défaut d'accord, l'employeur peut opter pour le vote électronique par décision unilatérale. Dans tous les cas, cet accord doit précéder la date de 1ère réunion de négociation du PAP.

- **La composition des bureaux de vote**

- **Le nombre d'heures de délégation affectées aux élus**

On peut modifier ce nombre d'heures dans le PAP, qui est fixé par principe à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de 11 à 24 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises de 25 à 49 salariés ;
- 72 heures par mois dans les entreprises de 50 à 74 salariés ;
- Etc.

## Les conditions de validation du PAP

**Pour être valide, le PAP doit répondre à une condition de double majorité :**

Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales (OS) présentes lors de la négociation.

Doivent figurer parmi ces signataires :

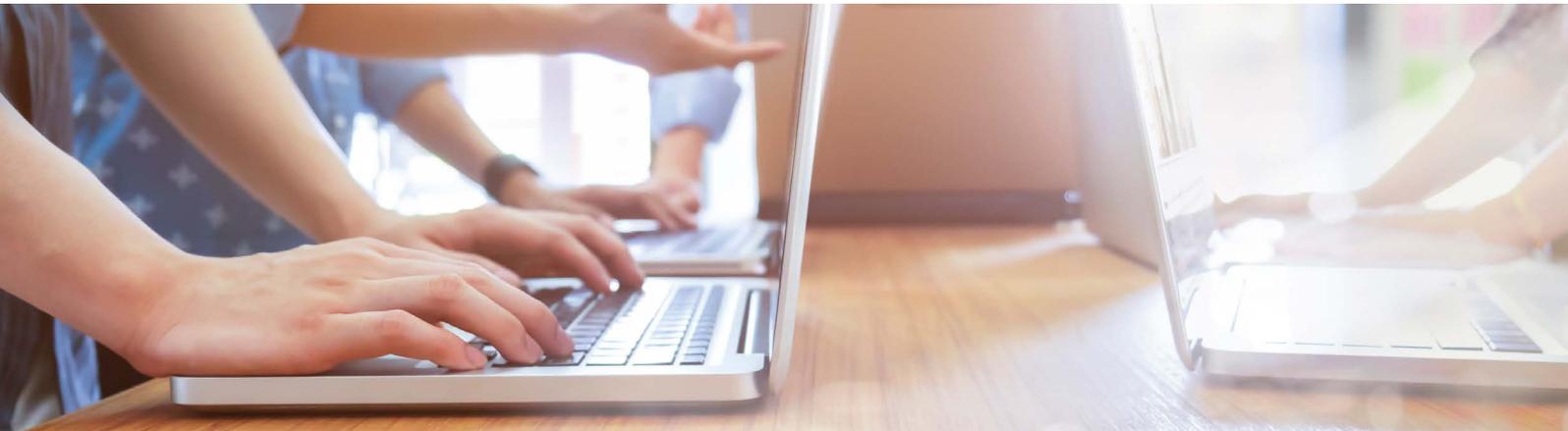
- Les organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- Ou à défaut, lorsque les résultats des dernières élections sont indisponibles, la majorité des OS représentatives dans l'entreprise.

Toutes les personnes présentes sont signataires du protocole d'accord préélectoral.

→ Si votre entreprise compte entre 11 et 20 salariés et qu'aucune organisation syndicale n'a participé aux négociations, vous avez la possibilité de fixer les modalités de vote par décision unilatérale de l'employeur.



# 6 Constituer les bureaux de vote



Il est nécessaire de constituer un bureau de vote pour chaque collège électoral ou un bureau de vote centralisateur. Le protocole d'accord préélectoral peut fixer sa composition. À défaut, on désigne le salarié électeur le plus jeune et les deux salariés électeurs les plus âgés de chaque collège. Le plus âgé préside le bureau.

## Les membres du bureau de vote ont pour mission de :



Contrôler  
le bon déroulement  
du scrutin



Assurer les opérations  
de dépouillement



Proclamer  
les résultats



Dresser le  
procès verbal des  
élections et signer les  
listes d'émargement

Les membres du bureau doivent être **formé aux opérations électorales**

## Si vous avez opté pour le vote électronique

Il est nécessaire de présenter l'outil en ligne aux membres du bureau, et l'informer des opérations particulières à effectuer : vérifier que le site de vote est opérationnel avant et pendant le scrutin, saisir les clefs de déchiffrement afin de procéder au dépouillement, etc.

# 7

## Établir les listes électorales



**La liste électorale est le document qui recense l'ensemble des informations relatives aux électeurs.** Il convient d'établir une liste électorale par collège, dans le respect du protocole d'accord préélectoral (PAP).

Cette liste sera identique pour les deux tours de scrutin et doit obligatoirement mentionner :



Les noms et prénoms  
des salariés électeurs



Leur ancienneté  
au sein de votre  
entreprise



Les informations  
relatives à leur  
statut d'électeur



Les informations  
liées à leur  
éligibilité

Il est également possible d'ajouter des informations personnelles telles que l'adresse ou la date de naissance.

**Ces listes doivent être diffusées auprès de votre personnel, par voie d'affichage ou par tout moyen garantissant une bonne information des salariés.** Ces modalités sont prévues dans le protocole d'accord préélectoral.

# 8

## Afficher les candidatures

Les dates d'ouverture et de clôture des candidatures sont prévues dans le PAP, tous les candidats doivent respecter ces délais.

Après la clôture des candidatures, l'employeur diffuse les listes de candidats, généralement par voie d'affichage.

Des listes séparées de candidats sont dressées pour les titulaires et les suppléant.

### La campagne électorale peut alors commencer :

Elle permet aux candidats de diffuser leurs programmes et leurs idées auprès des électeurs par plusieurs moyens de communication, tels que l'affichage sur des emplacements dédiés, la distribution de tracts au personnel, ou tout moyen autorisé dans le PAP.





# LE DÉROULEMENT DES ÉLECTIONS

- Le 1<sup>er</sup> tour et le 2<sup>nd</sup> tour
- Le dépouillement
- La proclamation des résultats



## Le jour des élections

Le déroulement pratique de vos élections dépend de la modalité de vote choisie, en revanche, les obligations légales sont communes à l'ensemble des modes.



1

### Le 1<sup>er</sup> tour

Au 1<sup>er</sup> tour, **les organisations syndicales sont les seules habilitées à proposer des candidats.**

Vos salariés peuvent donc se présenter uniquement à la condition d'être présentés par ces organisations syndicales.

*En cas de vote électronique, les électeurs sont authentifiés puis les votes sont recueillis et stockés grâce à un environnement informatique et réseau sécurisé.*

Pour que l'élection soit effective, il est indispensable que le quorum soit atteint, c'est-à-dire qu'au moins la moitié des électeurs inscrits aient émis un vote exprimé, les votes blancs étant exclus.

Sinon, les sièges ne sont pas attribués aux élus et il faut organiser un second tour.

Notons que cette condition de quorum doit être remplie individuellement par chaque collègue et élection des titulaires ou suppléants.

2

### Le 2<sup>nd</sup> tour

**Si le quorum n'est pas atteint au 1<sup>er</sup> tour alors il y aura un 2<sup>ème</sup> tour ;**

**Le 2<sup>nd</sup> tour n'est pas systématique :** dès lors que le quorum a été atteint et que tous les sièges ont été pourvus, il est inutile. Les candidatures du 2<sup>nd</sup> tour sont libres.

Il existe 3 cas de figures dans lequel Un second tour doit être organisé quand :

- Le quorum n'a pas été atteint au 1<sup>er</sup> tour ;
- Aucune liste syndicale n'a présenté de candidat ;
- Il reste des sièges à pourvoir.
  - Dans ce cas, les sièges pourvus sont attribués et on organise un 2<sup>nd</sup> tour uniquement pour les sièges vacants.



## Le dépouillement

Le dépouillement permet de connaître les résultats de l'élection. Il se déroule en public, tout de suite après la fermeture du scrutin.

Il obéit à une procédure stricte, qu'on adapte en fonction des modalités de vote.



### En matière de vote électronique

Des serveurs informatiques gèrent le dépouillement. À la clôture du scrutin, au moins deux assesseurs activent ensemble leur clef de chiffrement pour déclencher le décompte des voix. Les procès-verbaux des élections sont générés automatiquement.

**Cette opération est extrêmement rapide et précise, ce qui confère au vote électronique un avantage conséquent sur les autres modalités de vote.**



### Dans le cas d'un vote papier

- On vérifie que le nombre de votants est identique à celui de la liste d'émargement correspondante ;
- On ouvre les enveloppes et on classe les bulletins par catégories : valables, blancs, nuls.

## La proclamation des résultats

C'est l'étape ultime des élections CSE. Immédiatement après la clôture du scrutin, le président du bureau de vote établit le procès-verbal des élections, qu'il fait signer à l'ensemble des membres.

Immédiatement après la clôture du scrutin, le président du bureau de vote établit le **procès-verbal des élections**, qu'il fait signer à l'ensemble des membres.

Ensuite, le président du bureau de vote **proclame les résultats**, en indiquant le nombre de voix obtenues par chaque élu. Il transmet un exemplaire du PV sous 15 jours à la fin des élections :

- Au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) ;
- Aux organisations syndicales ayant présenté des candidats, et à celles qui ont participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- Aux salariés (un simple affichage suffit) ;

Il convient d'établir un PV par collège et par catégorie (titulaire ou suppléant).



### Dans le cas d'un vote électronique,

C'est très simple, les PV d'élection sont générés automatiquement, imprimés pour signature, puis envoyés à l'administration

En cas de carence de candidature aux deux tours, c'est-à-dire s'il y a eu défaut de candidat, il faut établir un **procès-verbal de carence** et le transmettre à l'administration sous 15 jours après la fin des élections. Les salariés doivent également en être informés.

# FICHE MEMO DES ETAPES CLES



## AVANT LE VOTE



Établir un calendrier électoral qui fixe la date du 1<sup>er</sup> tour et tient compte de vos contraintes et des délais légaux



Choisir la modalité de vote adaptée vos besoins : vote électronique, vote papier ou vote hybride



Informers les salariés de l'organisation des élections (au maximum 90 jours qui précèdent le 1<sup>er</sup> tour)



Inviter les organisations syndicales (OS) à la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral



Négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP), au minimum 15 jours après l'invitation des OS



Constituer un bureau de vote pour chaque collège électoral



Établir les listes électorales et afficher les listes de candidats



## PENDANT LE VOTE



Assurer la tenue du scrutin et veiller au bon déroulement des opérations de vote en ligne ou à l'urne



## APRES LE VOTE



Procéder au dépouillement : automatique en cas de vote électronique, manuel en cas de vote papier,



Dresser les procès-verbaux et proclamer les résultats

À propos d'Election-Europe by SLIB®



**ELECTION-EUROPE by SLIB®**

Election-Europe by SLIB facilite l'organisation de vos élections professionnelles avec des solutions de vote sur mesure hautement sécurisées. Notre équipe d'experts répond à toutes vos questions et vous accompagne dans la mise en place du vote électronique.

**Pour plus d'informations sur nos produits et services, contactez-nous !**

[contact@slib.com](mailto:contact@slib.com)

01 46 94 66 07

---

**22-28 rue Joubert  
75009 Paris**

[www.election-europe.com](http://www.election-europe.com)