

LIVRE BLANC

Tout ce que vous devez savoir sur le **Comité Social Economique**



Sommaire

1. Dois-je mettre en place un Comité Social Économique dans mon entreprise ?	3
1.1 Définition d'un CSE.....	3
1.2 Quand organiser une élection CSE ?	3
1.3 Quel est le mode de scrutin ?	4
1.4 Comment calculer ses effectifs ?	4
1.5 Qui peut voter ?	4
1.6 Comment calculer le nombre d'élus ?	5
1.7 Qui peut se présenter ?	5
2. Quels sont les étapes clés pour organiser ses élections ?	6
2.1 L'Information	6
2.2 Le paramétrage	6
2.3 Le protocole d'accord préélectoral.....	7
2.4 L'affichage.....	7
2.5 L'organisation matérielle	8
2.6 Le vote	8
2.7 Les résultats	9
3. Quel mode de vote choisir ?	10
3.1 Le vote électronique	10
3.2 Le vote par correspondance	12
3.3 Le vote physique	13
3.4 Le vote mixte ou hybride.....	14
4. Conclusion	15

I. Dois-je mettre en place un Comité Social Économique dans mon entreprise ?

1.1 Définition d'un CSE

Le Comité Social Économique CSE est une instance représentative du personnel composée de l'employeur et d'une délégation (titulaire et suppléant) élue par le personnel **Ordonnance 017-1386 du 22 septembre 2017**. La durée des mandats varie de 2 à 4 ans.

Les membres du CSE jouent un rôle fondamental dans l'entreprise. Ils représentent les intérêts des salariés et favorisent le dialogue social.



1.2 Quand organiser une élection CSE ?

Il existe trois motifs d'organisation d'élections :

➤ **Une première mise en place :**

Ces élections doivent être organisées dès que l'effectif d'une société excède 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou dans le cas d'une constitution d'une Unité Sociale Économique U.E.S.

➤ **Le renouvellement des mandats :**

Elles ont lieu lorsque les mandats des élus ont expiré. La durée des mandats est précisée dans le protocole d'accord préélectoral défini en amont.

➤ **Des élections partielles :**

Elles doivent être organisées lorsqu'un collège a cessé d'être représenté ou bien lorsque le nombre de membres titulaires est au moins réduit de moitié (départ en retraite, démission...) et qu'il n'y a plus de suppléants pour remplacer les titulaires.

Seul ce collège est concerné par les élections avec une liste pour les titulaires et une pour les suppléants.

À NOTER :

Si le renouvellement des mandats est prévu dans les 6 mois, l'employeur n'est pas tenu d'organiser d'élections partielles.

La solution **KEYVOTE** inclut l'accompagnement juridique

Le processus d'élections est entièrement à la charge de l'employeur ; il est responsable du bon déroulement des opérations de vote.

1.3 Quel est le mode de scrutin ?

Ce sont des scrutins (titulaire et suppléant) de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Les électeurs votent, de façon confidentielle, pour **une liste de candidats**, avec la possibilité de raturer un ou plusieurs noms, ou **blanc**.

Le premier tour est valable si le quorum (la moitié des électeurs inscrits) est atteint et si tous les sièges sont pourvus.

Un deuxième tour est organisé en cas d'absence de quorum, d'absence partielle ou totale de candidature, d'absence partielle des sièges.

1.4 Comment calculer ses effectifs ?

Des règles de calcul précises sont à prendre en compte pour le calcul des effectifs.

Liste des salariés à comptabiliser :

- Le salarié en contrat à durée indéterminé à temps plein
- Le travailleur à domicile
- Le travailleur handicapé
- Le salarié en contrat à durée déterminé ou en temps partiel au prorata de son temps de présence
- Le salarié temporaire au prorata de son temps de présence
- Sous certaines conditions, le salarié mis à disposition par une entreprise extérieure



1.5 Qui peut voter ?

Les représentants du personnel sont élus directement par les salariés de l'entreprise.

Pour pouvoir voter, les conditions suivantes sont à remplir :

- Avoir au moins 16 ans
- Travailler depuis au moins 3 mois au sein de l'entreprise
- Ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité de ses droits civiques.

À NOTER :

Possibilité pour les salariés, mis à disposition depuis plus de 12 mois, d'être électeur mais ils ne seront pas éligibles au CSE

1.6 Comment calculer le nombre d'élus ?

La répartition des sièges est opérée par accord entre le chef d'entreprise et les syndicats intéressés lors de la négociation protocolaire.

En cas de désaccord, c'est la DDEETS qui se chargera de la répartition des sièges par collège.

En cas d'absence d'organisations syndicales lors de la négociation du protocole, l'employeur peut fixer lui-même la répartition des sièges.

1.7 Qui peut se présenter ?

Au 1^{er} tour sont habilités à se présenter :

- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- Les organisations syndicales non représentatives mais dont le champ couvre l'entreprise ou l'établissement concernées constituées depuis au moins deux ans et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance
- Les organisations syndicales ayant constituées une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

À NOTER :

Au 2nd tour, les candidatures sont libres.

Une candidature individuelle ou une liste peuvent se présenter sans syndicat.

Écoute et **conseils** sont des valeurs clé de la solution **KEYVOTE**

Pour être éligible, c'est-à-dire pour pouvoir se porter candidat à l'élection des membres du CSE, il faut répondre à plusieurs conditions :

- Avoir la qualité d'électeur
- Être âgé d'au moins 18 ans
- Travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an



2. Quels sont les étapes clés pour organiser ses élections ?

2.1 L'Information

L'employeur doit informer son personnel de l'imminence des élections professionnelles :

- Affichage d'information des élections dans les locaux
- Appel à candidature
- Affichage des professions de foi

Et informer les organisations syndicales. Il est tenu de les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Les organisations syndicales conviées :

- Représentatifs dans l'entreprise
- Ayant constitué une section syndicale
- Affiliés à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel

À NOTER :

Si une ou des listes candidats ne respectent pas la parité et l'alternance entre les sexes, il sera possible post élection de faire annuler l'élection de certains candidats élus (en surnombre ou mal positionnés).

La solution KEYVOTE reste à vos côtés pour le paramétrage

2.2 Le paramétrage

En amont, l'employeur détermine les éléments utiles à la rédaction du PAP

- Le nombre d'électeurs
- La liste de salariés mis à disposition
- Le nombre de salariés éligibles
- La répartition du personnel dans les collèges
- Le nombre de sièges à pourvoir
- Le calcul de la parité
- Le calendrier électoral
- Le mode de vote
- Le niveau de sécurité CNIL (cf. <https://www.cnil.fr/fr/sécurité-des-systèmes-de-vote-par-internet-la-cnil-actualise-sa-recommandation-de-2020>)

À NOTER :

Certains sièges peuvent être réservés à des catégories de personnel spécifiques, par convention collective ou dans le protocole d'accord préélectoral.

2.3 Le protocole d'accord préélectoral

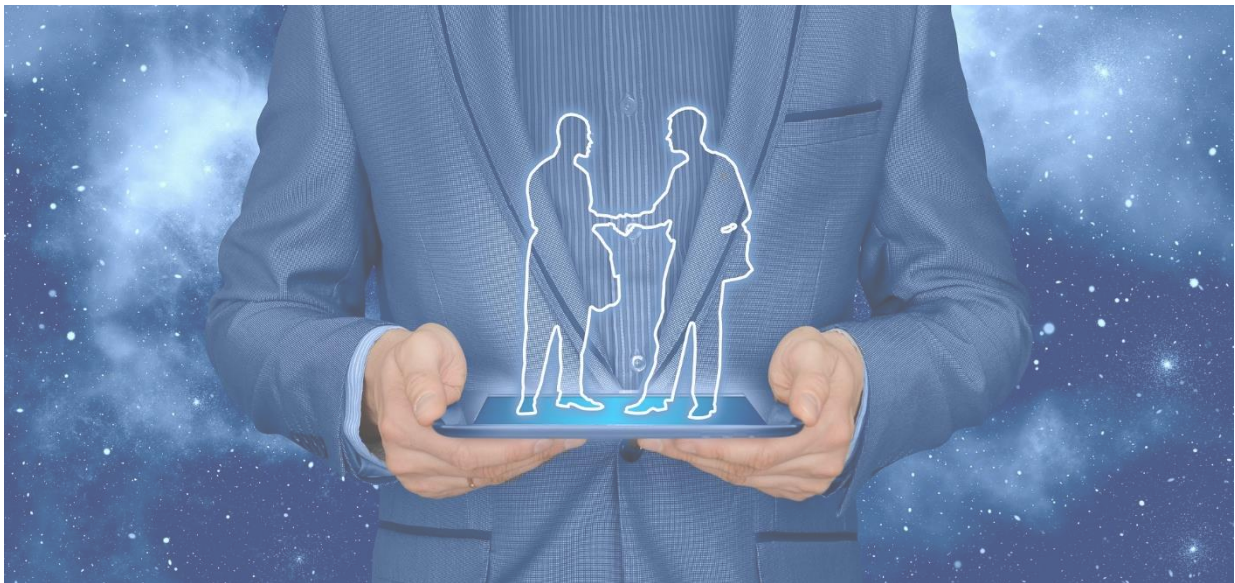
Le protocole d'accord préélectoral (PAP) fixe les règles d'organisation du scrutin. Il est négocié en amont de l'élection entre l'employeur et les syndicats invités. Il reprend entre autres les effectifs, la répartition des sièges du personnel entre les collèges électoraux, les règles de la parité, les modalités d'organisation des élections

À NOTER :

Si aucun accord n'est conclu avec les organisations syndicales, les parties peuvent saisir la DDETS qui procèdera à un arbitrage.

Si aucune organisation syndicale ne se manifeste pour négocier le protocole d'accord préélectoral, l'employeur répartit le personnel et les sièges entre les collèges et organise le déroulement du scrutin.

Lorsque la mise en place d'une instance centrale s'impose. Le PAP doit déterminer le nombre d'établissement distincts ainsi que la répartition des sièges entre ces établissements.



2.4 L'affichage

Des listes électorales

En l'absence de mentions particulières dans le PAP doit y figurer le nom et prénom des inscrits, la date d'entrée dans l'entreprise et lieu et date de naissance.

Les listes électorales sont évolutives et modifiables jusqu'à 4 jours avant la date du premier tour.

Des listes candidates.

Chaque organisation syndicale dépose sa liste auprès de la direction des ressources humaines.

Les listes doivent être présentées par collège. Il n'y a pas de candidats minimums néanmoins, elles ne peuvent pas présenter plus de candidats que de sièges à pourvoir.

Les listes des titulaires et des suppléants doivent être séparées et doivent respecter la parité.

L'employeur est dans l'obligation d'accepter les listes candidates même si elles ne sont pas conformes.

À NOTER :

KEYVOTE fournit tous les modèles de document nécessaire à la bonne mise en place de vos élections
Accord, PAP, affichage, notice...



2.5 L'organisation matérielle

Quel que soit le mode de vote choisi, l'employeur doit mettre à disposition des salariés le matériel nécessaire pour voter.

- Bulletin de vote, enveloppe de vote
- Modalités de vote, Adresse URL et codes d'accès pour le vote électronique

Au préalable, l'employeur transmet toutes les données nécessaires (liste électorales, liste candidates, signalétique de l'entreprise...) au prestataire.

En cas de vote présentiel, prévoir isolements, urnes et éventuellement PC et tablettes pour le vote électronique

À NOTER :

Avec KEYVOTE, les étapes se font toujours après validation de BAT. L'employeur, les organisations syndicales et les membres des bureaux de vote ont un rôle de contrôle avant le lancement effectif des élections.

2.6 Le vote

Les salariés votent pour une liste de candidats ou vote blanc.

Un seul tour est nécessaire en cas d'atteinte du quorum (Lorsque le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits).

Un second tour est à organiser si :

- Le quorum n'est pas atteint
- Tous les sièges n'ont pas été pourvus
- En cas de carence (absence de candidature)

Les élections s'effectuent sous le contrôle du bureau de vote, chargé des missions suivantes :

- Diriger et contrôler les opérations électorales
- Procéder au scellement et au descellement du vote électronique
- Procéder au dépouillement
- Signer les procès-verbaux et les listes d'émargement
- Proclamer les résultats



Un bureau est constitué pour chaque collège électoral (excepté en cas de vote électronique) au minimum de 3 membres : 1 président et 2 assesseurs

2.7 Les résultats

Le dépouillement a lieu en public après le scrutin.

Tous les bulletins de vote ne sont pas pris en compte.

Les bulletins blancs et les bulletins nuls ne sont pas pris en compte pour déterminer le nombre de votants.

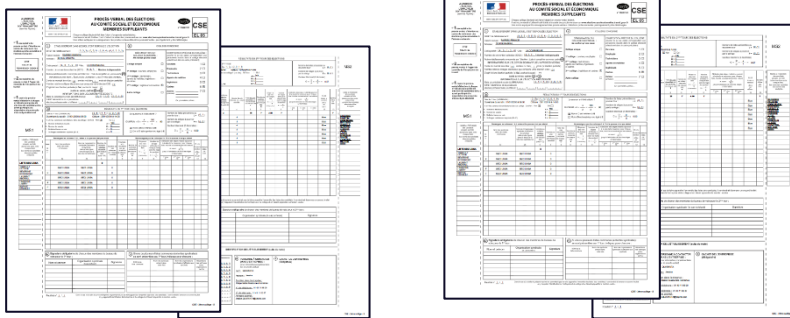
La proclamation des résultats doit être effectuée exclusivement par les membres des bureaux de vote.

À NOTER :

Afin de respecter les règles de dépouillement, La solution KEYVOTE vous guidera,
sur l'incidence des votes blancs et nuls sur le quorum ,
sur les règles de raturages pour l'attribution des sièges,
sur a présence d'une double candidature titulaire et suppléant,
sur la gestion de listes communes

L'employeur transmet les procès-verbaux au centre de traitement des élections (un exemplaire) dans les 15 jours suivant l'élection.

Il les transmet également aux organisations syndicales ayant présenté des candidats et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les meilleurs délais.



3. Quel mode de vote choisir ?

En fonction des us et coutumes de l'entreprise, de la typologie des électeurs, du nombre d'électeurs, de la durée des élections, du niveau de risque, toutes les solutions existent. L'objectif étant d'assurer la meilleure participation possible et de respecter le cadre légal.

3.1 Le vote électronique

Qu'est-ce que le vote électronique ?

Le vote électronique ou vote par internet est un moyen de vote totalement dématérialisé. Des codes d'accès personnels et l'adresse URL de connexion sont envoyés aux électeurs (par courrier, mail ou sms). Le vote peut s'effectuer sans déplacement, à partir de n'importe quel terminal, il suffit d'une **connexion internet**.

Le comptage des expressions de vote et la constitution des émargements, sont automatisés à l'aide de systèmes informatiques distincts garantissant :

- Le secret du vote : l'anonymat de l'électeur et La confidentialité du vote
- L'unicité du vote
- L'accessibilité au vote pour tous : non voyant, handicapé

À NOTER :

La solution KEYVOTE répond à l'ensemble des exigences de sécurité.
Plateforme auditée par un expert indépendant l'attestant,
Rapport transmis à la CNIL

Ce dispositif doit être conforme au cadre légal et respecter :

- Les **déclarations CNIL** n°98-041 du 28/04/98, n°2019-053 du 25/04/19 portant sur la sécurité des systèmes de vote par internet
- Au décret 2007-602 du 25/04/07 et l'arrêté du 25 avril 2007 relatifs aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique pour les élections professionnelles
- Au Règlement UE 2016-679 du parlement européen et du conseil du 27/04/16 (**RGPD**) relatif au traitement des données
- Aux dernières décisions jurisprudentielles
- **Bénéficier d'une expertise de conformité**



Comment organiser le vote électronique ?

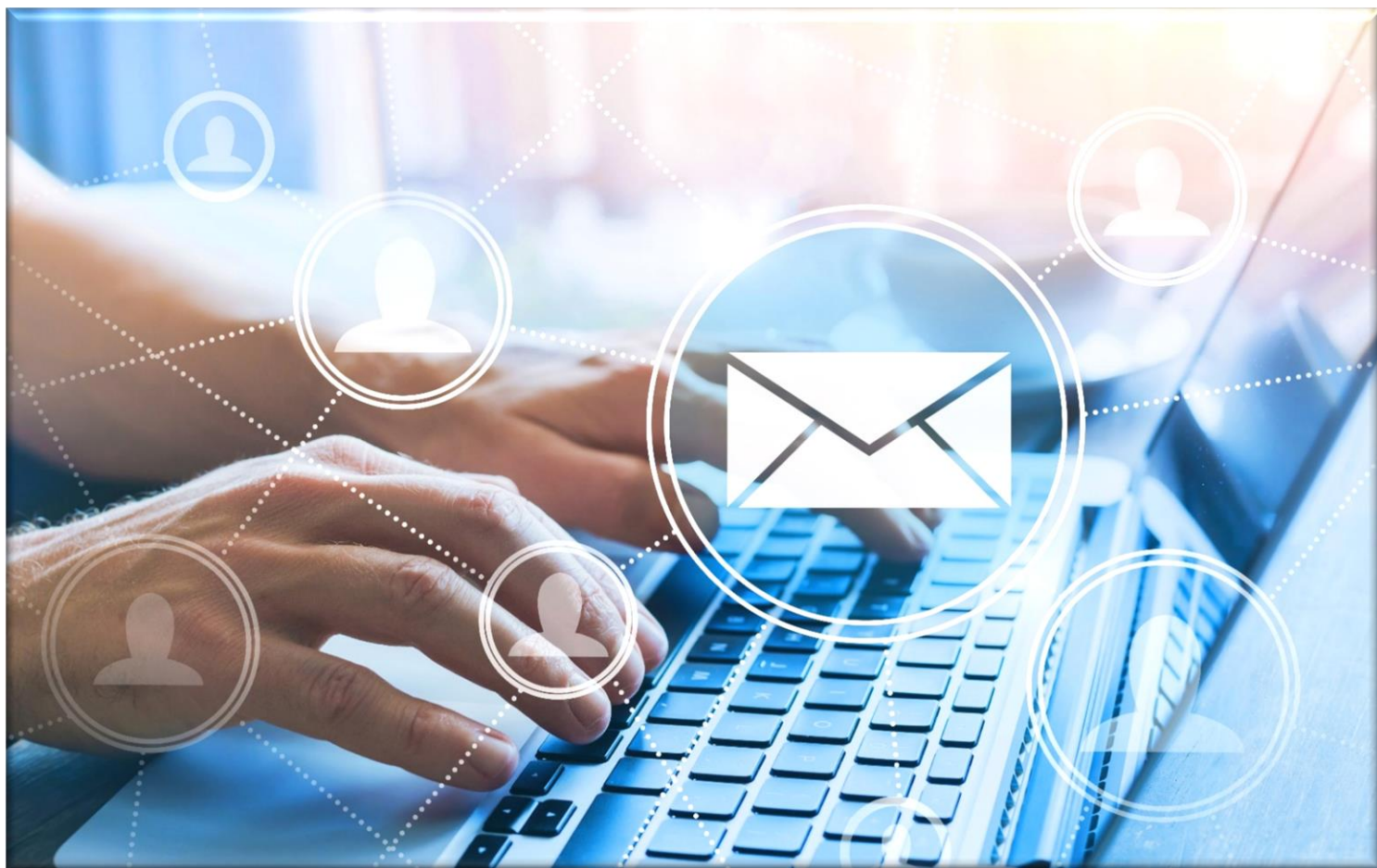
Le recours au vote électronique doit être prévu par accord d'entreprise ou accord de groupe. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de recourir au vote électronique.

Le protocole d'accord préélectoral doit mentionner cet accord ou la décision unilatérale et détailler les modalités de vote ainsi que le déroulement des votes. Un cahier des charges y est annexé.

À NOTER :

La décision unilatérale s'applique à l'issue d'une tentative **loyale** de négociation. En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de tenter une négociation avec les élus CSE ou des salariés mandatés (Cass. Soc. 19-23.533).

Le système retenu doit respecter le cadre légal et être expertisé. Ce rapport d'expertise est communiqué à la CNIL par le prestataire.



À NOTER :

Le responsable de projet KEYVOTE dédié à votre opération vous **accompagne**, vous **conseille** et vous **guide** pendant toute la durée de l'élection

3.2 Le vote par correspondance

Qu'est-ce que le vote par correspondance ?

Le vote par correspondance est un mode de vote qui permet aux électeurs de pouvoir voter à distance. Les électeurs choisissent leur bulletin de vote qu'ils insèrent dans une enveloppe de vote, puis dans une enveloppe d'émargement.

Une enveloppe **préaffranchie** permet de renvoyer son expression de vote sur le lieu de dépouillement.



Comment organiser un vote par correspondance ?

La mise en place d'un vote par correspondance ainsi que ses modalités de mise en œuvre doivent être inscrites dans les documents électoraux encadrant le vote.

Le traitement de l'émargement puis de l'expression de vote pourra se faire manuellement par les membres des bureaux de vote ou par lecture optique.

À NOTER :

La solution KEYVOTE inclut l'édition et la personnalisation de tout le matériel de vote (bulletins et enveloppes de vote, enveloppes d'émargement et retour, professions de foi, courrier explicatif)

La mise sous plis automatique permet d'assurer que chaque électeur reçoit les documents relatifs à **son collègue**

Comment simplifier le dépouillement d'un vote par correspondance ?

Il existe une solution de dépouillement par lecture optique. Cela permet de fluidifier et d'automatiser la gestion des émargements (grâce un QR Code) et des expressions de vote tout en comptabilisant les éventuels raturages. Les résultats et les PV Cerfa sont aussitôt générés.

3.3 Le vote physique

Qu'est-ce que le vote physique ?

Un vote physique ou présentiel est un vote qui se déroule exclusivement sur un lieu précis.

Les électeurs doivent s'y rendre pour voter. Le lieu ainsi que la procédure de vote sont indiqués dans le protocole d'accord préélectorale.

Comment organiser un vote physique ?

Comme toutes élections les modalités d'organisation doivent être définies en amont et inscrites dans le protocole d'accord préélectorale.

L'électeur est informé de la tenue d'élections ainsi que la date, la plage horaire et le lieu de celles-ci.

Le jour de l'élection, les bulletins et enveloppe de vote seront à disposition des électeurs. Avant d'introduire leur expression de vote, ils signeront la liste d'émargement.

De son côté, la commission électorale, le ou les bureaux de vote veillent à régularité des opérations de vote, procèdent au dépouillement, calculent et dressent les procès-verbaux et proclament les résultats.

À NOTER :

Afin de simplifier, de sécuriser le dépouillement et d'éviter tous erreurs de calcul,

KEYVOTE propose des solutions de dépouillement par lecture optique et une interface permettant de générer les PV CERFA **prêts à signer**, les listes d'émargement et **le résultat** de calcul de la représentativité.



3.4 Le vote mixte ou hybride

Qu'est-ce que le vote mixte ou vote hybride ?

Cumul de plusieurs canaux électoraux (vote électronique, par correspondance ou physique), le vote hybride est une solution pédagogique pour initier au vote électronique, toucher un maximum d'électeurs et permettant une liberté aux électeurs sur leur choix de vote en retenant la solution la plus adaptée.

À NOTER :

Organiser un vote électronique pour un collège et un vote par correspondance pour les autres collèges ?
Organiser un vote électronique présentiel ?

KEYVOTE vous conseille sur la solution la plus adaptée à votre entreprise

Comment organiser un vote mixte ou vote hybride ?

Les modalités des élections doivent être notifiées dans le protocole d'accord préélectorale.

La particularité d'un vote hybride porte sur la consolidation des résultats.

En effet, le vote électronique doit être interrompu en premier. La liste d'émargement doit être confrontée aux votes physiques et/ou par correspondance afin d'écarter les éventuels doublons. Une fois, la vérification effectuée, les expressions de vote 'papier' et électronique sont consolidés et les résultats peuvent être générés.

Le vote mixte requiert l'accompagnement d'un professionnel



4. CONCLUSION

La mise en place d'élections professionnelles au sein d'une entreprise est chronophage, parfois source de tensions et susciter certaines appréhensions.

La maîtrise du cadre légal constitue un enjeu majeur afin d'éviter toute contestation.

Face à cet enjeu, la solution KEYVOTE vous accompagne tout au long de vos opérations de votes :

- **Assistance juridique**
- **Aide organisationnelle**
- **Respect du cadre légal**
- **Conformité RGPD**
- **Implication environnementale (recyclage des déchets, campagne écocestes, matériaux respectueux de l'environnement)**
- **Respect du cadre sociétal**

- **Présentation de solutions aux partenaires sociaux**
- **Formation aux outils**
- **Suivi de production (mise en place, contrôles, clôture, archivage...)**
- **Génération automatique des résultats**
- **Assistance aux électeurs**





La marque ALMA CONSULTANT

SAS au capital de 126 000 €

Parc Gutenberg – 2 bis voie La Cardon

91120 PALAISEAU

Tél : 01 60 13 55 90 – Fax : 01 60 13 55 99

Siège social : 16 rue Rottembourg - 75012 PARIS

RCS PARIS 897 824 256

Code APE 6202 A

www.keyvote.fr

