**Déroulement du scrutin**

#### **Date des élections**

* En cas de première mise en place de l’instance, la loi prévoit que la date du 1er tour des élections doit se tenir **au plus tard le 90ème** jour après la date à laquelle l’employeur·e a annoncé les élections aux salarié·es (Article L2314-4).
* En cas de renouvellement de l’instance : la date fixée doit permettre au 1er tour d’avoir lieu dans la quinzaine précédant l’expiration des mandats en cours. (Article L.2314-5).

Le PAP peut fixer librement une date de scrutin et il est possible de réduire la durée entre l’annonce de l’élection et le 1er tour des élections.
Le PAP peut décider que les élections des différents CSE d’établissement aient lieu à des dates distinctes.

En cas de difficultés pour organiser les élections dans le délai mentionné, les mandats en cours peuvent être prorogés par un accord distinct du PAP, soumis à l’unanimité des organisations syndicales représentatives (OSR) dans l’entreprise.

Les difficultés en question doivent sérieusement désorganiser l’entreprise dans le processus électoral. Par exemple, une cession/fusion peut engendrer des difficultés pour organiser les élections, la démission du DRH également.

Article L2314-13 : à défaut de PAP, la saisine de l’autorité administrative emporte suspension du processus électoral jusqu’à la décision administrative et prorogation des mandats en cours jusqu’à la proclamation des résultats du scrutin.

**Rôle de la négo :**

Ces questions de délais sont à apprécier en fonction de la situation syndicale dans l’entreprise. Que ce soit pour le dépôt des listes de candidatures ou des dates des élections, faire respecter les délais ou les allonger peut permettre de se donner du temps pour trouver des candidatures et amener au vote CGT.

####  **Heures des élections**

Article L2314-27 : le PAP précise les heures d’ouverture et de fermeture du scrutin. Elles doivent, en principe, couvrir une période de travail. Le vote, même électronique, a toujours lieu **pendant le temps de travail.**

#### **Rôle de la négo :**

#### Le PAP peut éventuellement prévoir de fixer les élections en dehors du temps de travail. Ce en quoi s’oppose la CGT car cela favorise l’abstention électorale. Dans ce cas, il faut l’accord de l’ensemble des organisations syndicales (unanimité).

####  **Lieu des élections**

##### a. En cas de vote sous enveloppe

Article L.2314-26 : le principe est que le vote a lieu sous enveloppe. Le scrutin doit se dérouler dans l’entreprise ou l’établissement. Les salarié·es votent en étant physiquement présents au lieu et jour du vote.

**Rôle de la négo**

Il peut exister différentes modalités de vote à condition de les prévoir dans le protocole d’accord préélectoral. A défaut, le vote à l’urne s’impose. La CGT est attachée à ce que le vote physique reste la règle car la participation aux élections, sur le temps de travail, favorise la participation au vote des salariés.

**Le vote par correspondance :**

Il est toujours possible de voter par correspondance pour les élections professionnelles.
Dans ce cas, le PAP doit le prévoir expressément. Il doit également déterminer les catégories de salarié·es susceptibles de voter par correspondance (l’ensemble du personnel peut être visé).

Le PAP doit prévoir également :

* Les délais d’envoi du matériel de vote.
* Les modalités de retour des votes par correspondance (adresse d’envoi et date limite de réception)
* Eventuellement un dispositif d’identification des électeur·trices contenant les garanties appropriées au respect du secret du vote par la mise en œuvre de procédés rendant impossible l’établissement entre l’identité de l’électeur·trice et son vote.
* Les modalités de remise de bulletins au bureau de vote.
* Les modalités de dépouillement des votes par correspondance.

**Rôle de la négo**

En fonction de la situation de l’entreprise, la CGT propose des modalités pour favoriser la participation électorale. Permettre une procédure de vote par correspondance à tous les salariés va dans ce sens. Pendant la campagne électorale, proposer et suivre le vote par correspondance permet de prendre de l’avance pour les relances le jour J de l’élection (un vote par correspondance effectué est un vote qui n’est plus à faire !)

Pour empêcher tout soupçon dans la gestion du vote par correspondance, il ne faut pas accepter que la direction soit seule garante de la réception et conservation des enveloppes. L’idéal est d’exiger l’ouverture d’une boite postale dédiée qui sera relevée le jour du scrutin en présence de membres du bureau vote.

En cas de vote physique et de vote par correspondance en simultané, les conditions d’exclusion du double vote doivent être mentionnées. Prévoir par exemple que les bulletins de votes par correspondance soient insérés dans l’urne à la fin des opérations électorales, sauf pour les électeur·trices ayant émargé la liste électorale au titre du vote physique.

**Le vote électronique :**

**Voir note confédérale sur le vote électronique**

Le vote électronique est l’exception (Article L2314-26) . La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d’entreprise ou par un accord de groupe.

A défaut d’accord, l’employeur·e peut décider seul de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat... La mise en place du vote électronique n’interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l’accord ou l’employeur·e n’exclut pas cette modalité.

Le PAP doit faire référence à l’accord mettant en place le vote électronique puis fixer les modalités pratiques des élections. L’accord ou la décision unilatérale de l’employeur·e doit préciser si le vote physique est exclu.

Article R2314-5 : le vote électronique peut être mis en place sur le lieu de travail ou à distance.
Article L.2314-27 : le vote électronique, a toujours lieu pendant le temps de travail sauf accord contraire, notamment pour prendre en compte les cas de travail en continu.

####  **Le bureau de vote : composition**

Il faut impérativement 1 président·e et 2 assesseur·euses, chargés de contrôler les opérations d’émargement et dépouillement des opérations électorales. Conformément aux principes généraux du droit électoral, si aucun salarié ne se propose, le bureau de vote doit être composé du·de la salariée électeur·trice le·la plus âgé et du·de la salariée électeur·trice le·la plus jeune.

Le PAP ou un accord distinct conclu entre l’employeur·e et les OS ayant présenté des listes aux élections peut prévoir une composition différente que celle prévue par les principes généraux du droit électoral. Dans ce cas, rien n’interdit aux candidat·es de faire partie du bureau de vote. Le président du bureau ne peut pas être candidat. Le PAP peut prévoir la mise en place d’un bureau de vote unique pour les différents collèges électoraux.

A défaut : l’employeur·e nomme les personnes qui vont constituer les bureaux de vote conformément aux principes généraux du droit électoral.

**Rôle de la négo :**

Il convient de s’assurer qu’un bureau de vote par collège électoral sera constitué pour chaque établissement.

Pour garantir la sincérité du processus électoral, il est important d’inscrire une modalité de contrôle par les organisations syndicales. Le code électoral (Art. L.67 et R. 47) permets à chaque organisation syndicale présentant une liste de candidat de nommer un scrutateur pour surveiller le bon déroulé des opérations. Le PAP doit permettre au scrutateur d’être libéré sur son temps de travail pour effectuer sa mission durant toute la durée du processus de vote.

***Validité du vote :***

Il n’y pas de possibilité de voter par procuration, ni par téléphone, ni par anticipation.

Les électeurs peuvent rayer un ou plusieurs noms de la liste mais ne peuvent pas en rajouter. Le panachage est interdit. Seront réputés bulletins nuls ou blancs : les bulletins trouvés dans l’urne sans enveloppe ou dans une enveloppe non règlementaire, les bulletins comportant des mentions injurieuses ou des signes de reconnaissance, les bulletins mentionnant une personne non-candidate, les bulletins illisibles, les bulletins panachés, les bulletins sur lesquels l’ordre des candidats a été modifié, les bulletins différents insérés dans une même enveloppe, les bulletins sur lesquels tous les noms sont rayés.