

# Le protocole d'accord préélectoral

Ce modèle type de protocole d'accord préélectoral est à décliner et adapter à la situation de votre entreprise. Il n'a pas vocation à être exhaustif.

**D**e nombreux éléments concernant le conseil social et économique ne sont pas présents dans le protocole d'accord préélectoral, c'est pourquoi vous n'en trouverez pas de référence ici : découpage en établissements distincts, représentants de proximité, fonctionnement du CSE etc.

Reportez-vous au guide de la négociation CSE pour faire la distinction entre les différents thèmes concernant le CSE et les règles de validité (autrement dit : qui peut valablement signer l'accord pour le rendre valide) et les accords collectifs qui correspondent à chaque thème.

### Entre :

La société \_\_\_\_\_ dont le siège social est situé \_\_\_\_\_ représentée par M./Mme \_\_\_\_\_ en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose.

### d'une part, et :

l'organisation syndicale \_\_\_\_\_ représentée par M./Mme \_\_\_\_\_ en vertu du mandat dont il/elle dispose.

l'organisation syndicale \_\_\_\_\_ représentée par M./Mme \_\_\_\_\_ en vertu du mandat dont il/elle dispose.

l'organisation syndicale \_\_\_\_\_ représentée par M./Mme \_\_\_\_\_ en vertu du mandat dont il/elle dispose.

l'organisation syndicale \_\_\_\_\_ représentée par M./Mme \_\_\_\_\_ en vertu du mandat dont il/elle dispose.

### d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, en vue de l'élection des membres du conseil social et économique en application de l'article L. 2414-4 du Code du travail.

## ARTICLE 1. DATE, HORAIRE ET LIEU DES ÉLECTIONS

Avant les ordonnances Macron, le premier tour devait se tenir au plus tard le 45<sup>e</sup> jour après la date à laquelle l'employeur avait annoncé les élections aux salariés. L'ordonnance prévoit désormais que la date du premier tour doit se tenir au plus tard le 90<sup>e</sup> jour après la date à laquelle l'employeur a annoncé les élections aux salariés (L. 2314-4). Mais pour rappel, cette date est négociable dans le protocole, il est donc tout à fait possible de réduire la durée entre l'annonce de l'élection et le premier tour.

La date des élections est fixée pour le premier tour de scrutin le \_\_/\_\_/\_\_, de \_\_ heures à \_\_ heures. Si un deuxième tour est nécessaire, il aura lieu le \_\_/\_\_/\_\_ dans les mêmes conditions d'horaires et de lieu.

Les opérations électorales se dérouleront \_\_\_\_\_ (lieu). Toutes facilités seront accordées au personnel pour lui permettre de voter. Le temps nécessaire à chaque électeur pour voter n'entraînera aucune réduction de salaire.

Pour rappel, la CGT est fermement opposée au vote électronique, qui fait souvent chuter la participation des salariés (surtout dans le collège ouvrier), et qui est préjudiciable à la représentativité de la CGT.

Il est de plus extrêmement difficile de s'assurer de la fiabilité de ce dispositif, que ce soit en termes de fréquence des bugs ou d'opacité sur la confidentialité du vote.

Depuis les ordonnances Macron de 2018, le vote électronique peut être prévu par un accord collectif, comme auparavant, mais en l'absence d'accord, l'employeur peut décider seul d'y recourir. En revanche, le protocole d'accord préélectoral doit toujours en prévoir les modalités.

Il est possible, même si le vote électronique était prévu par un accord collectif, de faire préciser dans le protocole d'accord préélectoral qu'on n'y recourra finalement pas.

Exemple de clause : « On ne recourra pas au vote électronique lors de ce scrutin. »

Cependant si une majorité d'organisations est favorable au vote électronique, il convient d'inclure dans l'accord des dispositions permettant le contrôle (exemple : accès en temps réel, pour le délégué de liste ou mandataire, à la liste d'émargement en ligne nous permettant d'agir auprès des salariés pour un vote CGT).

Le vote, même électronique, a toujours lieu pendant le temps de travail, sauf accord contraire, notamment pour prendre en compte les cas de travail en continu (R. 2314-27).

## ARTICLE 1 BIS. MISE EN PLACE DU VOTE ÉLECTRONIQUE (L. 2314-26, R. 2314-5 ET SUIVANTS)

Le scrutin a lieu à bulletin secret (L. 2314-26) et sous enveloppe.

Il a lieu sur le temps de travail (L. 2314-27).

Néanmoins, le scrutin pourra se dérouler, également, sous la forme de vote électronique, conformément à l'accord d'entreprise / à l'accord de groupe / à la décision unilatérale de l'employeur du.../.../20.. (R. 2314-5).

il se déroulera du \_\_/\_\_/\_\_, au \_\_/\_\_/\_\_, pour le premier tour, du \_\_/\_\_/\_\_, au \_\_/\_\_/\_\_, pour le second tour. Les listes de candidats pourront acheminer leur propagande dans les conditions déterminées par accord.

### CONCEPTION ET MISE EN PLACE (R. 2314-6)

La conception et la mise en place du système de vote électronique sont confiées à \_\_\_\_\_ sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent protocole et des textes régissant ce mode de scrutin.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collègues électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système. Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique » (article R. 2314-7).

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin (article R. 2314-8). Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions énoncées ici s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique (article R. 2314-9).

### CELLULE D'ASSISTANCE TECHNIQUE (ARTICLE R. 2314-10)

Une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire et des représentants des listes, sera mise en place (revendication CGT).

La CGT revendique que cette cellule comprenne des représentants de chaque liste, en sus des représentants du prestataire.

## INFORMATION ET FORMATION (ARTICLE R. 2314-11 ET R. 2314-12)

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Ceci n'est que la reprise des obligations légales de l'employeur prévues aux articles R. 2314-11 et suivants du Code du travail.

## ARTICLE 2. RÉPARTITION ET NOMBRE DE SIÈGES

**Le protocole préélectoral peut prévoir une augmentation du nombre de sièges.** Cette négociation va être très importante à partir du moment où le CSE regroupe les 3 anciennes institutions représentatives du personnel, et que le nombre d'établissements distincts permettant la mise en place des élus va diminuer. Si l'augmentation du nombre de sièges est prévue dans un accord collectif autre que le protocole préélectoral, il est indispensable que le protocole reprenne cette augmentation pour qu'elle soit juridiquement valable.

Le nombre de membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) est négocié dans l'accord qui crée les établissements distincts. À noter que les membres de cette commission SSCT sont obligatoirement des élus du CSE. Pour augmenter le nombre de membres de la commission santé, il faut par conséquent penser à augmenter le nombre d'élus au CSE dans le protocole préélectoral. Dans l'accord qui fixe les établissements distincts, des représentants de proximité, avec des attributions de délégués du personnel ou encore de CHSCT peuvent être créés. Cela permet de recréer de la proximité avec les salariés.

À noter que les organisations syndicales doivent pouvoir contrôler les effectifs de l'entreprise et la qualification de chaque salarié pour pouvoir le classer dans telle ou telle catégorie. Pour cela, ils doivent notamment avoir accès au registre unique du personnel, aux déclarations annuelles des données sociales des années concernées et à la communication des coefficients hiérarchiques des salariés (Cass. Soc. 6 janv. 2016, n° 15-10975 ; Cass. Soc. 20 juin 2012, n° 11-19643).

### OPTION 1

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de \_\_\_\_\_ salariés et se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise...), le nombre de sièges à pourvoir est de \_\_\_\_\_ pour le(s) titulaire(s) et de \_\_\_\_\_ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) au sein d'un collège unique.

### OPTION 2 (ENTREPRISES DE MOINS DE 500 SALARIÉS)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de \_\_\_\_\_ salariés et se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise...), le nombre de sièges à pourvoir est de \_\_\_\_\_ pour le(s) titulaire(s) et de \_\_\_\_\_ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

- \_\_\_\_\_ titulaires et \_\_\_\_\_ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- \_\_\_\_\_ titulaires et \_\_\_\_\_ suppléants, pour le deuxième collège comprenant les cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

### OPTION 3 (ENTREPRISES D'AU MOINS 500 SALARIÉS)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de \_\_\_\_\_ salariés et se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise...), le nombre de sièges à pourvoir est de \_\_\_\_\_ pour le(s) titulaire(s) et de \_\_\_\_\_ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

- \_\_\_\_\_ titulaires et \_\_\_\_\_ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- \_\_\_\_\_ titulaires et \_\_\_\_\_ suppléants, pour le deuxième collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;

Les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège, élu dans les mêmes conditions (L. 2314-11).

## OPTION 4 (ENTREPRISES COMPRENANT AU MOINS 25 INGÉNIEURS, CHEFS DE SERVICE OU CADRES)

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de \_\_\_\_\_ salariés et se répartissant de la manière suivante (détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise...), le nombre de sièges à pourvoir est de \_\_\_\_\_ pour le(s) titulaire(s) et de \_\_\_\_\_ pour le(s) suppléant(s) désigné(s) de la façon suivante :

- \_\_\_\_\_ titulaires et \_\_\_\_\_ suppléants, pour le premier collège comprenant les ouvriers et employés ;
- \_\_\_\_\_ titulaires et \_\_\_\_\_ suppléants, pour le deuxième collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- \_\_\_\_\_ titulaires et \_\_\_\_\_ suppléants, pour le troisième collège comprenant les cadres, ingénieurs et chefs de service.

Le premier collège est composé des salariés des niveaux \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_.

Le deuxième collège est composé des agents de maîtrise, des salariés des niveaux \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_.

Le troisième collège est composé des ingénieurs, chefs de service et cadres.

## ARTICLE 3. NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION

Les élus bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation individuel mensuel de \_\_\_\_\_ heures, se rajoutant aux heures prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail.

**Le protocole préélectoral peut augmenter le nombre d'heures de délégation (L. 2314-7).** Il est essentiel d'obtenir une augmentation de ce nombre d'heures. En effet, contrairement à ce qui se faisait jusqu'alors, l'ordonnance balai et le décret laissent à considérer que les heures passées en réunions du CSE et de ses commissions (sauf celles de la commission santé, sécurité, conditions de travail) seraient décomptées des heures de délégation, à partir de 30 heures de réunions pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés, et de 60 heures de réunions pour les entreprises de 1 000 salariés et plus (R. 2315-7). Ce décompte repart à zéro chaque année. Autant dire qu'avec 12 réunions (une par mois) de deux ou trois heures chacune, les 30 heures se trouveraient vite dépassées.

Cette lecture régressive, contradictoire avec d'autres dispositions, fait juridiquement débat. **Nous devons faire prévaloir pour interprétation que les heures passées à toute réunion CSE ne peuvent être déduites du quota d'heures de délégation.**

À noter qu'il est également possible dans le protocole de diminuer le nombre d'élus et d'augmenter leur nombre d'heures de délégation. Ceci renforce la concentration des élus, leur professionnalisation, leur éloignement du terrain, la CGT y est donc fermement opposé. **Les élus suppléants ne disposent pas d'heures de délégation. Le protocole, ou un autre type d'accord collectif, peut leur accorder des heures.**

## ARTICLE 4. LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS

Par dérogation à l'article L. 2314-33 du Code du travail, le nombre de mandats des membres du CSE et du CSE central n'est pas limité [valable pour les entreprises ou établissements dont les effectifs sont compris entre 50 et 300 salariés].

L'article L. 2314-33 prévoit que, dans les entreprises de 50 salariés et plus, les élus du CSE et du CSE central ne peuvent pas exercer plus de 3 mandats successifs. Mais le protocole peut prévoir autrement dans les entreprises ou établissements compris entre 50 et 300 salariés.

La CGT revendique la tenue des élections professionnelles tous les deux ans pour des raisons de qualité de vie démocratique, mais elle s'oppose à ce que la loi décide du nombre de mandats électifs qu'un salarié peut faire. Les négociateurs devront donc être pugnaces sur ce point.

N.B. Le texte parle de mandats successifs. Cela signifie qu'un salarié peut faire 3 mandats de quatre ans, puis ne pas se présenter à l'élection suivante, puis refaire 3 mandats par la suite.

Cette limitation ne concerne pas les mandats syndicaux (DS, RSS, RS au CSE), ni les mandats de représentant de proximité éventuellement créés par accord collectif.

## ARTICLE 5. PERSONNEL ÉLECTEUR ET ÉLIGIBLE – LISTE ÉLECTORALE

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les articles L. 2314-18 et suivants du Code du travail.

La liste du personnel électeur et éligible est établie par l'employeur et affichée \_\_\_\_\_ jours au moins avant la date du scrutin. Ne figurent sur cette liste que les noms, prénoms, âge et ancienneté des électeurs et pour ceux remplissant les conditions d'éligibilité, la mention « E ».

Avec les ordonnances Macron de 2018, les salariés mis à disposition ne sont plus éligibles dans l'entreprise utilisatrice, y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés, c'est-à-dire celles où les élus n'ont que des fonctions similaires au DP et n'ont donc accès à aucune donnée confidentielle sur l'entreprise.

Cependant, il faut revendiquer que les travailleurs mis à disposition puissent être élus dans l'entreprise utilisatrice ou dans certains de ses établissements, notamment pour les CSE à attribution réduite (entreprises de moins de 50 salariés). L'éligibilité de ces travailleurs est un combat de longue haleine qui avait fini par être gagné par la CGT, avant de reculer au fil des lois. Elle permet de reconstituer la communauté de travail, éclatée par l'externalisation du salariat.

À noter que, s'agissant des conditions d'ancienneté, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail, tant pour l'électorat que pour l'éligibilité sous certaines conditions (L. 2314-25).

À noter également que les organisations syndicales doivent pouvoir contrôler les effectifs de l'entreprise et la qualification de chaque salarié pour pouvoir le classer dans telle ou telle catégorie. Pour cela, ils doivent notamment avoir accès au registre unique du personnel, aux déclarations annuelles des données sociales des années concernées et à la communication des coefficients hiérarchiques des salariés (Cass. Soc. 6 janv. 2016, n° 15-10975 ; Cass. Soc. 20 juin 2012, n° 11-19643).

## ARTICLE 6. INFORMATION DU PERSONNEL – APPEL ET DÉPÔT DES CANDIDATURES

\_\_\_\_\_ jours au moins avant la date du scrutin, le personnel est informé par voie d'affiche du déroulement des élections. Cette même affiche constitue, en outre, un appel aux candidatures. Les organisations syndicales visées à l'article L. 2314-5 du Code du travail y sont, en effet, invitées à communiquer la liste de leur(s) candidat(s) pour le premier tour. Ces listes doivent être communiquées à la direction \_\_\_\_\_ jours pleins au moins avant la date du scrutin. Les listes sont communiquées par lettre recommandée ou remises contre récépissé.

Si un deuxième tour s'avère nécessaire, les listes déposées restent normalement valables.

En cas de changement dans leur composition, ou de dépôt de nouvelles listes, les modifications doivent être portées à la connaissance de la direction, dans les formes prévues ci-dessus pour le dépôt, \_\_\_\_\_ jours pleins au moins avant le deuxième tour. Les listes des candidats sont affichées par la direction dès qu'elle en a eu connaissance, et au plus tard \_\_\_\_\_ jours avant le scrutin.

Dans le cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales, le pourcentage dévolu dans les suffrages à chaque organisation devra être indiqué lors du dépôt. Dans le cas contraire, le total des voix sera divisé par le nombre d'organisations participant à la liste. Cette répartition sera affichée avec les listes.

## ARTICLE 7. REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES (NDLR : LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES COMPOSANT CHAQUE COLLÈGE ÉLECTORAL DOIT ÊTRE ACTÉE DANS LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL, L. 2314-30)

La répartition entre hommes et femmes dans chaque collège est la suivante :

Le premier collège est composé de \_\_\_\_\_ % de femmes et de \_\_\_\_\_ % d'hommes.

Le deuxième collège est composé de \_\_\_\_\_ % de femmes et de \_\_\_\_\_ % d'hommes.

Le troisième collège est composé de \_\_\_\_\_ % de femmes et de \_\_\_\_\_ % d'hommes.

Les listes CGT doivent respecter cette représentation équilibrée des femmes et des hommes. Cependant, dans certaines entreprises, il est possible que cette représentation équilibrée soit difficile à obtenir. Il faut noter qu'il relève du pouvoir exclusif du juge d'annuler après scrutin l'élection des élus du sexe surreprésenté ou ne respectant pas l'alternance des listes. L'employeur ne peut pas refuser une liste de se présenter sur ce motif.

Par ailleurs, avant les ordonnances Macron, il existait des collèges dans lesquels il n'y avait pas assez de salariés d'un sexe pour qu'un salarié de ce sexe puisse être candidat. Ce sexe était donc exclu de l'élection. Dorénavant, ce ne sera plus le cas : lorsque la représentation des femmes ou des hommes dans un collège aboutit à réserver entièrement les sièges à l'un des deux sexes, les ordonnances prévoient qu'il y aura toujours la possibilité de présenter un candidat du sexe minoritaire. Mais le candidat du sexe minoritaire ne pourra pas être en tête de liste (L. 2314-30).

## ARTICLE 8. MOYENS DE LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

### REVENDEICATIONS DE LA CGT

La direction fournira à chaque organisation syndicale présentant une ou des listes de candidats les moyens suivants en vue d'une campagne

électorale :

- une réunion des personnels sur le temps de travail ;
- l'octroi d'heures de délégation supplémentaire et le paiement adéquat (heures de nuit, heures supplémentaires, temps de déplacement...) en cas d'horaires atypiques (fonctionnement en 3 x 8 de certaines équipes, grands déplacements pour pouvoir prendre contact avec les salariés éloignés géographiquement etc.) ;
- la diffusion et l'envoi par courrier des professions de foi aux frais de l'employeur au domicile de chaque salarié ;
- l'utilisation du réseau Intranet permettant la communication syndicale en direction des salariés. Pour rappel, les organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans, ont toujours le droit (même en l'absence d'accord d'entreprise l'autorisant) de mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (L. 2142-6). Cette utilisation restera compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- le listing et le droit d'utilisation des messageries professionnelles de chaque salarié. Cette utilisation restera compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise et préservera la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message, par le biais d'un message situé en bas de toute communication syndicale permettant au salarié de refuser de les recevoir (L. 2142-6).

## ARTICLE 9. MOYENS MATÉRIELS DE VOTE

L'impression et la fourniture du matériel de vote (bulletins, enveloppes, urnes, etc.) incombent à l'employeur. Les bulletins sont de couleurs différentes pour le(s) titulaire(s) et le(s) suppléant(s) :

- bleu pour le(s) titulaire(s) ;
- jaune pour le(s) suppléant(s).

Les enveloppes devant contenir les bulletins sont, elles aussi, de couleurs différentes, correspondant aux bulletins qu'elles doivent contenir (bleu et jaune).

Deux scrutins devant avoir lieu, l'un pour l'élection du (des) titulaire(s), l'autre pour l'élection du (des) suppléant(s), deux urnes sont prévues. Chaque urne est marquée de la couleur correspondant aux bulletins et enveloppes qui lui sont destinés (bleu ou jaune).

Les bulletins de vote comportent, outre la mention « collègue », la mention « titulaire(s) » ou « suppléant(s) » et le sigle de l'organisation syndicale concernée.

## ARTICLE 10. BUREAU DE VOTE

Il est constitué un bureau de vote composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents et acceptants. Ce bureau est effectivement constitué 48 heures au moins avant la date du scrutin. La présidence appartient au plus âgé, sauf s'il se présente comme candidat. Le membre du bureau de vote doit obligatoirement appartenir au collègue du bureau auquel il participe. Le bureau de vote s'assure de la régularité, du secret du vote et proclame les résultats. Un représentant de chaque liste de candidats, membre du personnel, peut assister aux opérations électorales. Le temps passé par ces observateurs au déroulement des élections est rémunéré comme temps de travail. Ces personnes n'ont pas voix délibérative mais peuvent aider aux opérations de dépouillement de leur collègue.

La direction de l'entreprise peut assister aux opérations électorales mais en aucun cas participer aux opérations électorales.

Pour participer aux opérations de vote, il est nécessaire d'appartenir au collègue (Cassation, Sociale, 13 octobre 2010, n° 09-60424).

## ARTICLE 11. MODALITÉS DU SCRUTIN ET DÉPOUILLEMENT

Les bulletins de vote et enveloppes seront à la disposition des électeurs à proximité des isolements.

Le panachage est interdit et entraîne la nullité du bulletin. Le raturage est accepté mais il est interdit d'ajouter des noms sur les bulletins de vote à peine de nullité du bulletin. En matière de validité du bulletin, le droit commun sera appliqué.

Seront notamment réputés nuls :

- deux bulletins de listes différentes dans une même enveloppe ;
- l'interversion des bulletins de vote « titulaires » et « suppléants » ;
- les enveloppes vides ;
- les bulletins déchirés, signés, tachés ou portant des inscriptions ou des signes distinctifs ;
- les bulletins portant une ou plusieurs croix ou un ou plusieurs signes préférentiels devant un ou plusieurs noms de candidats.

---

## ARTICLE 12. VOTE PAR CORRESPONDANCE (ÉVENTUELLEMENT)

Le personnel absent le jour des élections et dont l'absence est connue de l'entreprise au jour de l'envoi du matériel de vote pourra voter par correspondance. À cet effet, il sera adressé, \_\_\_\_\_ jours avant la date des élections à chaque électeur concerné :

- les bulletins de vote du(des) candidat(s) titulaire(s) et suppléant(s) des diverses listes ;
- les enveloppes correspondantes destinées à recevoir les bulletins ;
- une grande enveloppe, timbrée et adressée au président du bureau de vote, destinée à recevoir les enveloppes intérieures du(des) titulaire(s) et du(des) suppléant(s) ;
- une notice explicative sur le vote par correspondance, annexée au présent protocole. Il sera adjoint une profession de foi remise par chaque organisation syndicale. Les professions de foi, destinées à être adressées aux salariés concernés par le vote par correspondance, devront être remises à la direction des ressources humaines avant le \_\_\_\_\_ (date) pour le premier tour et avant le \_\_\_\_\_ (date) pour le second tour. Chaque candidat ou organisation syndicale est responsable de la reproduction de sa propagande électorale et devra remettre à la direction un nombre suffisant de professions de foi par liste

L'enveloppe de transmission doit être retournée par la poste pour le jour du scrutin : elle doit obligatoirement porter mention, au dos, du nom de l'expéditeur accompagné de sa signature, les enveloppes intérieures ne devant, à peine de nullité du vote, porter aucun signe distinctif.

Elles seront conservées jusqu'au jour du scrutin en Poste restante dans une boîte postale spécialement ouverte à cet effet. Elles seront récupérées le jour du scrutin, par le bureau de vote, en présence d'un représentant de chacune des listes concourantes et remises dans les urnes à la fin du scrutin afin de privilégier le vote physique

## ARTICLE 13. DURÉE

Le présent protocole d'accord est conclu pour les élections dont le premier tour se déroulera le \_\_\_\_\_ et le second le \_\_\_\_\_

Il sera transmis à l'inspection du travail.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

en \_\_\_\_\_ exemplaires

dont un pour chaque partie.