

ALPHAVOTE
VOTE MULTICANAL



Référendum d'entreprise : pourquoi passer au vote en ligne ?

Livre blanc

Paroles d'experts



Sommaire

Introduction	3
Référendum d'entreprise : la situation en 2019	4
Comment rater son référendum d'entreprise en 10 points ?	8
5 cas d'usage du référendum d'entreprise	13
Comment organiser votre référendum d'entreprise ?	17
Choisir une solution de vote électronique pour votre référendum d'entreprise	21
Conclusion	25
À propos	26



Introduction

Les référendums d'entreprise sont aujourd'hui l'occasion de donner la parole aux salariés, qu'ils soient représentés par des organisations syndicales, ou non. C'est donc un pas supplémentaire et complémentaire vers le dialogue social. Même si les réglementations sont plus souples concernant ces scrutins, il est parfois compliqué de faire voter des salariés répartis dans des établissements différents, aux horaires décalés, en situation de mobilité...

Dans ce Livre Blanc, nous avons décidé d'aborder la question du vote électronique pour les référendums. Comment le mettre en place ? Quelles sont les erreurs à éviter ? Comment bien choisir son partenaire ? Autant de questions auxquelles nous apportons nos réponses.

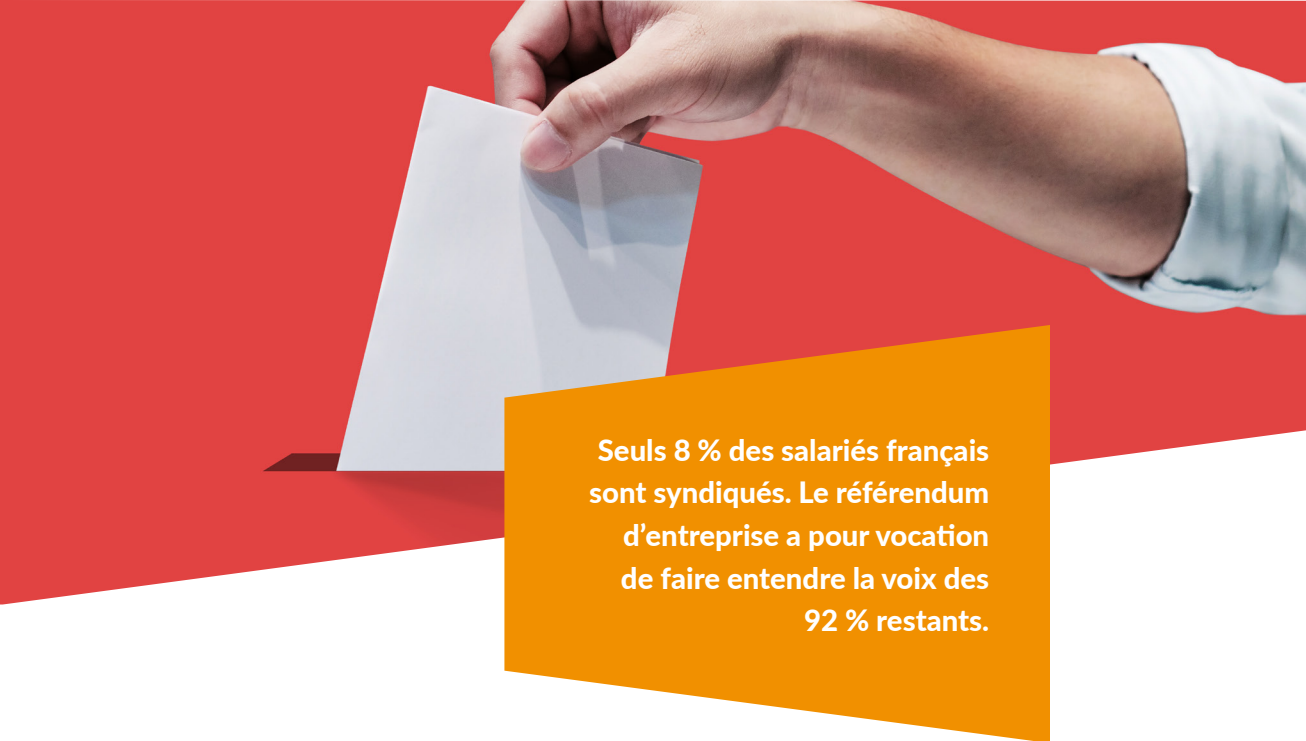


Référendum d'entreprise : la situation en 2019



*Par Fabrice Fernandez,
Fondateur et expert
fonctionnel au sein
d'AlphaVote*

Depuis la Loi Travail du 8 août 2016, le référendum d'entreprise (ou consultation des salariés) tend à devenir plus fréquent au sein des entreprises. Cela répond à une tendance grandissante de démocratie participative, mais donne également aux petites entreprises qui n'ont pas d'organisation syndicale l'opportunité de faire voter leurs salariés et de mettre en place des accords d'entreprises. Mais, concrètement, quelle est la situation en 2019 ?



Seuls 8 % des salariés français sont syndiqués. Le référendum d'entreprise a pour vocation de faire entendre la voix des 92 % restants.

Les enjeux des référendums d'entreprise

Les référendums d'entreprise permettent aux salariés de statuer et de donner leurs avis concernant un accord conclu entre les organisations syndicales et les entreprises. Cette démarche **favorise le dialogue social, aide à traiter des problématiques complexes et implique davantage les collaborateurs**. Les entreprises peuvent ainsi définir des règles plus adaptées à leurs spécificités, qu'elles soient économiques, organisationnelles, sociales... L'intérêt est d'éviter d'imposer des décisions brutales, d'anticiper pour trouver ensemble des solutions, de donner aux salariés l'occasion d'exprimer leurs besoins pour que les mesures mises en oeuvre ne soient pas imposées sans concertation, ce qui peut créer des dissensions.

Aujourd'hui, seuls 8 % des salariés français sont syndiqués. Le référendum d'entreprise a pour vocation de faire entendre la voix des 92 % restants. Cela concerne également les petites structures qui n'ont pas forcément de délégué syndical : les consultations permettent de mettre en place des accords d'entreprise, quand cela était impossible avant.

Des évolutions réglementaires qui encouragent les consultations des salariés

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi Travail en 2016, les organisations sont amenées à consulter davantage leurs salariés à propos des accords d'entreprises (sur la durée du travail, sur les repos et sur les congés payés). Pour qu'ils soient valables, ces accords doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections. Si les signataires n'ont pas atteint ce quorum, mais avaient recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, les accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité. C'est donc ce dernier cas de figure qui conduit à organiser un référendum d'entreprise. Les salariés peuvent être également consultés pour valider un accord d'entreprise conclu avec un collaborateur mandaté, notamment dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

51,7 % d'entre eux sont des accords collectifs signés par des délégués syndicaux, 11,7 % par des représentants élus du personnel et 1 % par des salariés élus ou mandatés par les collaborateurs. 20,9 % de ces accords ont été approuvés directement par les salariés par référendum. Parmi ces 15 800 référendums organisés en 2018, 89,5 % portent sur l'épargne salariale, 9,2 % sur le temps de travail, 1,1 % sur les salaires et 0,7 %

Depuis 2017, l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 généralise l'accord d'entreprise majoritaire à tous les thèmes et, par conséquent, **le référendum d'entreprise comme moyen d'approbation**. Les TPE dépourvues de délégué syndical peuvent également organiser des consultations. Le but est de **favoriser le dialogue social** au sein des entreprises, quelles que soient leurs tailles.



Et cela fonctionne. L'année 2018 enregistre une hausse du nombre d'accords conclus dans les entreprises : **près de 64 400 accords conclus, contre 50 829 en 2017**¹. 51,7 % d'entre eux sont des accords collectifs signés par des délégués syndicaux, 11,7 % par des représentants élus du personnel et 1 % par des salariés élus ou mandatés par les collaborateurs. 20,9 % de ces accords ont été approuvés directement par les salariés par référendum. Parmi ces 15 800 référendums organisés en 2018, 89,5 % portent sur l'épargne salariale, 9,2 % sur le temps de travail, 1,1 % sur les salaires et 0,7 % sur les conditions de travail.

Vous l'aurez compris, les collaborateurs, les syndicats et les dirigeants sont de plus en plus nombreux à demander une consultation des salariés. D'autant plus que la loi les y incite. La tendance devrait alors se confirmer dans les prochaines années. La preuve : de plus en plus de grandes entreprises font la démarche : Air France, Intermarché, RTE... Et vous ?

¹ D'après le bilan de la négociation collective en 2018 présenté par la DGT à la CNNCEFP le 25 juin

A background image showing a business meeting with several people in suits sitting around a table. One person's hand is raised, and another is gesturing. There are laptops and glasses on the table.

Comment rater son référendum d'entreprise en 10 points ?



*Par Victor Granger,
Directeur commercial
au sein d'AlphaVote*

Organiser une consultation des salariés par le biais d'un référendum permet d'**obtenir l'avis des collaborateurs de manière transparente et objective pour ratifier un accord d'entreprise**. Mais pour que cela soit recevable, il est nécessaire de respecter un certain nombre de règles. Dans cet article, nous vous donnons 10 pièges à éviter si vous voulez faire de votre consultation un véritable succès.



1 Ne pas respecter le protocole du référendum

Avant toute chose, il faut établir un protocole du référendum qui contient les informations suivantes : **date et heure du vote, question posée aux salariés (rédigée par l'employeur et les organisations syndicales s'il y en a)** et texte soumis au vote. Seuls les employés qui ont plus de trois mois d'ancienneté pourront voter. Si vous ne respectez pas ce protocole, votre référendum ne pourra être recevable.

2 Organiser le vote plus de deux mois après la signature de l'accord

Il est spécifié dans la législation française que le référendum doit être organisé au **maximum deux mois après la signature de l'accord** entre les syndicats et l'employeur. Si vous ne respectez pas ce délai, votre scrutin n'aura aucune valeur.

3 **Ne pas mettre le texte de l'accord à disposition des salariés**

Il est indispensable que vos collaborateurs aient connaissance du sujet du référendum. Pour cela, vous devez mettre le texte concerné à leur disposition. Ils doivent être en mesure de le consulter, de se renseigner afin de pouvoir voter. Si vous ne leur mettez pas à disposition, vous enfreignez les règles concernant les référendums d'entreprise.

4 **Organiser le vote en dehors des heures de travail**

Vous devez définir la date et l'heure de vote pendant les horaires de travail. Si cette condition n'est pas respectée, votre consultation ne sera pas recevable.

5 **Ne pas créer de bureau de vote**

Comme pour tous les scrutins, il est nécessaire de constituer un bureau de vote afin de recueillir les bulletins, les dépouiller et annoncer les résultats, tout en garantissant la fiabilité et la sécurité du vote. Sans cela, le scrutin ne peut avoir lieu.



6

Ne pas communiquer autour de ce scrutin

Légalement, vous devez informer vos salariés qu'une consultation va avoir lieu au moins deux semaines avant le début du vote. **Il est dans l'intérêt de tous que la majorité des collaborateurs participent.** En effet, pour être validé (ou non), le projet doit recueillir le soutien d'au moins 2/3 des salariés. La communication autour du vote est alors fortement recommandée.

7

Ne pas mettre à disposition des salariés le matériel de vote

C'est à l'employeur de donner aux salariés les moyens nécessaires pour le vote. Que vous ayez choisi un référendum par vote aux urnes, par correspondance, électronique ou mixte, **vous devez vous occuper de l'organisation de A à Z** et donner à vos collaborateurs tous les moyens nécessaires pour exprimer leur choix.

8

Ne pas assurer la confidentialité et la sécurité du vote

Les consultations des salariés ne dérogent pas aux réglementations imposées à toutes les élections en entreprise. Le vote doit être anonyme et vous devez être en mesure de **garantir cette confidentialité et la sécurité des données**. Pour cela, votre partenaire de vote sera votre meilleur allié (si vous le choisissez bien).

9

Ne pas communiquer les résultats

Le résultat du référendum est relaté sous forme de procès-verbal, rendu public au sein de l'entreprise (affichage, email, réseaux sociaux d'entreprise, intranet...) et joint à l'accord voté (ou non).

10

Ne pas respecter le résultat du scrutin

Enfin, la dernière étape est la **déposition de l'accord via la plateforme en ligne téléaccords**. Une fois votre accord déposé et accepté, il est temps de le mettre en place au sein de votre entreprise. Si vous ne le faites pas, vous vous exposez à des sanctions.

Vous avez maintenant toutes les cartes en main pour faire de votre référendum d'entreprise un succès. Il ne vous reste plus qu'à choisir votre partenaire capable de vous épauler dans l'organisation de votre scrutin. Vous souhaitez plus d'informations ? N'hésitez pas à nous contacter.



5 cas d'usage du référendum d'entreprise



*Par Fabrice Fernandez,
Fondateur et expert
fonctionnel au sein
d'AlphaVote*

Les référendums d'entreprise peuvent être organisés aujourd'hui à l'initiative de l'employeur ou des syndicats. Les sujets soumis à ces consultations concernent généralement la rémunération, les congés, les accords portant sur l'égalité homme-femme, la gestion des compétences... Globalement, ce sont des sujets qui régissent la vie de l'entreprise. Cela permet aux collaborateurs de s'exprimer et de voir leur avis pris en compte : **les accords correspondants sont signés uniquement si la majorité est favorable**. Dans cet article, nous avons décidé de vous livrer cinq cas concrets de consultations.



#1 Les accords concernant la rémunération

La suppression du treizième mois, taux de majoration des heures supplémentaires, forfaits annuels en jours ou en heures, répartition de la durée du travail (en cas de saisonnalité de l'activité notamment), et baisse de rémunération en cas de difficultés financières font souvent l'objet d'une consultation afin de **ne pas générer de frustration et de maintenir un climat social stable**. Ces accords sont nécessaires en cas d'absence de réglementation dans les accords de branche, ou pour modifier les textes actuellement en vigueur.

#2 Les consultations sur la qualité de vie au travail

L'instauration du télétravail, la mise en place de services annexes à l'entreprise (salle de sport, conciergerie, livraison de fruits et légumes...), l'aménagement des postes de travail... sont également autant de sujets sur lesquels les salariés peuvent être consultés. Cela permet de **prendre en compte les demandes terrain**, de **cadre des pratiques parfois mises en place au compte-goutte** et de **satisfaire les besoins de mobilité et de disponibilité**.

#3

Les accords sur l'épargne salariale

La mise en place de l'intéressement, de la participation ou encore d'un système de retraite complémentaire peut faire l'objet d'une consultation de la part de l'entreprise. Si ce n'est pas précisé dans la convention collective, l'entreprise doit alors conclure un accord sur ce sujet afin de permettre la mise en place de ces dispositifs. **La consultation des syndicats ou des salariés est alors indispensable pour les entreprises de plus de 50 salariés.**

La consultation des syndicats ou des salariés est alors indispensable pour les entreprises de plus de 50 salariés.

#4

Temps de travail : comment se mettre d'accord ?

Les temps de travail, le travail dominical ou de nuit... sont des points qui peuvent faire l'objet d'une consultation de la part de l'employeur. Ainsi, il invite ses collaborateurs à voter pour (ou contre) une nouvelle mesure. Les changements d'horaires sont parfois mal perçus par les collaborateurs. C'est pourquoi le référendum permet de recueillir leur avis et de ne pas imposer de nouvelles mesures sans adoption par la majorité ou sans anticipation.



#5 La sortie de crise

Il arrive que les employeurs et employés n'arrivent pas à trouver d'accord pour mettre fin à une situation délicate telle qu'une grève qui perdure. Chaque journée de grève a une retombée financière extrêmement importante à assumer par les entreprises. **La consultation des salariés est alors parfois le seul moyen de la résoudre.** Cela peut être à double tranchant, d'un côté comme de l'autre, mais c'est une porte d'entrée vers le dialogue social.

La démarche peut être amorcée par l'employeur, comme les syndicats. Mais bien souvent, c'est l'employeur qui proposera cette consultation. Il doit alors respecter les différentes étapes énoncées dans un billet précédent, pour que ce référendum soit recevable.

Il est important de préciser que, dans tous les cas, les référendums permettent de valider (ou non) des accords d'entreprise. Quel que soit le résultat, l'employeur a l'obligation d'appliquer ce qui a été voté. C'est donc un pas supplémentaire et complémentaire vers le dialogue social.



Comment organiser votre référendum d'entreprise ?



Par Hugo Seiler,
Directeur Opérationnel
au sein d'AlphaVote

Les accords collectifs sur les conditions de travail, les congés payés ou encore les temps de repos doivent être signés par les syndicats représentatifs majoritaires. En l'absence de majorité, un référendum peut être organisé au sein de l'entreprise. Comment bien réussir ce type de consultation ? Quelles sont les étapes à ne pas négliger ?



Rédiger le protocole du référendum

Le protocole de vote est un document qui détermine les modalités de la consultation : la liste des salariés concernés par l'accord et qui doivent donc être consultés, les modalités de transmission du texte de l'accord, le lieu, la date et l'heure du scrutin, l'organisation et le déroulement du référendum et, bien sûr, la question soumise au vote.

Le référendum doit se tenir dans un **délai de deux mois à compter de la conclusion de l'accord**. Il doit être organisé pendant le temps de travail et anonymement. La rédaction, l'établissement du protocole est donc la première étape à respecter dans l'organisation de votre scrutin.

Choisir la modalité de vote

Il est maintenant temps de choisir les modalités de vote. Plusieurs choix s'offrent à vous : vote aux urnes, vote par correspondance, électronique ou encore multicanal. Chaque modalité présente ses avantages, mais aussi ses inconvénients.

Le vote en urne impose qu'une ou plusieurs salles (si plusieurs établissements sont concernés) soient allouées au scrutin durant toute la durée de la consultation, avec du personnel présent pour assurer la sécurité et la confidentialité du vote. Le vote

par correspondance permet de **supprimer les problématiques géographiques**, mais induit des frais d'impression des bulletins, de mise sous pli et de routage par la poste. Le vote électronique, quant à lui, permet de réduire les coûts et les délais des élections, mais **le numérique peut être un frein pour certains votants**. Le vote mixte - électronique et correspondance - permet d'amorcer une transition en douceur vers une nouvelle modalité.

Organiser le bureau de vote

Il est ensuite indispensable de constituer le bureau de vote, en charge de communiquer autour du référendum, d'assurer le bon déroulement de l'élection, de dépouiller les bulletins de vote et de communiquer les résultats immédiatement à l'ensemble de l'entreprise.

Les membres du bureau de vote sont **garants de l'authenticité et de la sécurisation du scrutin et des résultats**. Dans le cas d'un vote électronique ou mixte, il est donc primordial de disposer d'une solution permettant une gestion fine des droits pour chaque utilisateur.

Communiquer auprès des collaborateurs

Le référendum doit être organisé au plus tard deux mois après la définition de l'accord à entériner par le personnel. Vous avez l'obligation d'informer les salariés votants de la tenue d'une consultation avec la date, le lieu, l'heure, ainsi que l'accord concerné et la question qui sera posée.

Pour plus d'efficacité et de transparence, n'hésitez pas à communiquer massivement autour du référendum afin d'obtenir le plus de participation possible. Si vous optez pour le vote en ligne, il est indispensable de communiquer à vos collaborateurs




leurs identifiants et le “mode d’emploi” de la plateforme. En cas de vote par correspondance, il vous faut préparer les courriers et les bulletins, les envoyer, prévoir les relances... Toutes ces étapes sont indispensables pour le bon déroulement de la consultation.

Dépouiller les bulletins et communiquer les résultats

Enfin, à l’issue du vote, vous devez dépouiller les bulletins (ceux des urnes et du vote par correspondance doivent être faits la veille), afin de communiquer le résultat rapidement à vos salariés. Si vous avez opté pour un vote par internet, le résultat est immédiat, une fois que vous avez clos le référendum. En cas de vote mixte, des solutions telles qu’AlphaVote permettent de **gérer sur une seule plateforme l’ensemble des modalités de vote.**

Vous devez ensuite communiquer ces résultats par les moyens que vous souhaitez, mais la rédaction d’un procès-verbal est incontournable (document officiel indispensable). N’hésitez pas à l’afficher, à le diffuser sur votre intranet, par email... À l’issue de toutes ces étapes, l’accord, s’il a été voté, doit être déposé auprès de l’autorité administrative Direccte avec en pièce jointe, le procès-verbal.

Vous l’aurez compris, organiser un référendum d’entreprise demande une méthodologie précise. Cependant, en suivant ces étapes, vous ne pouvez pas vous tromper. Mais, surtout, entourez-vous d’un partenaire capable de vous accompagner tout au long de l’élection.



Choisir une solution de vote électronique pour votre référendum d'entreprise



*Par Yann David,
fondateur et expert
technique au sein
d'AlphaVote*

C'est décidé, vous souhaitez passer au vote en ligne pour consulter vos salariés par référendum sur les accords d'entreprise. Les avantages sont nombreux et vous êtes persuadé d'avoir fait le bon choix. Mais pour que l'adoption par vos salariés soit optimisée, pour que vous gagniez en temps et en productivité, il vous faut **choisir LA solution idéale**. Dans cet article, nous vous livrons quatre critères pour vous orienter dans votre choix.

Critère #1

Opter pour la simplicité

Si vous n'avez pas l'habitude d'utiliser ce mode de vote pour vos élections, le passage au vote électronique peut s'avérer difficile pour certains collaborateurs. Si l'heure est au digital et que beaucoup de personnes sont très à l'aise avec le numérique, d'autres manquent encore de maturité à ce sujet. Il est donc important de mettre à leur disposition un outil simple, ergonomique et intuitif. Une solution telle qu'AlphaVote est alors conseillée : sans formation spécifique, vos salariés peuvent rapidement s'approprier la solution. De plus, un support téléphonique est à leur disposition pour répondre à toutes leurs questions.

Pour s'authentifier sur la plateforme, rien de plus simple : les identifiants leur sont communiqués au préalable par courrier ou email. Il ne leur reste plus qu'à accéder au site Internet et effectuer leur vote en quelques clics.

Critère #2

Opter pour la sécurité

Le respect des recommandations de la CNIL et des réglementations en vigueur pour les référendums d'entreprise est clé. Et vous êtes attendus au tournant par vos collaborateurs et les organisations syndicales. Il est donc indispensable de vous équiper d'un outil qui permet d'**assurer l'anonymat et la sécurité du vote**, et de respecter toutes les contraintes légales.

Avec le vote électronique, la sécurisation du scrutin est facile à contrôler. Privilégiez une solution audité par différents cabinets externes et certifiés (par exemple : Bureau Veritas). Faites-vous accompagner par un partenaire qui possède des connaissances juridiques, qui saura vous guider tout au long du scrutin et répondre à vos interrogations. En veille permanente, la solution qu'il propose évolue au gré des réglementations dans le but de **vous offrir une expérience irréprochable et une conformité garantie**.



Critère #3

Opter pour la réactivité

Choisir un partenaire capable de comprendre votre besoin immédiatement et de déployer une solution de vote rapidement peut être un atout non négligeable. En effet, si vous vous trouvez dans une situation de crise, que cela vous coûte de l'argent, plus vite vous pouvez en sortir, mieux c'est pour votre entreprise.

Chez Alphavote, nous comprenons vos enjeux et faisons notre possible pour vous proposer une solution fiable en quelques jours, voire quelques heures (nous avons par exemple déployer notre solution chez un client pressé en 48 heures).

Critère #4

Opter pour un accompagnement personnalisé

Que ce soit votre premier référendum en tant qu'organisateur ou le dixième, vous aurez toujours besoin d'un **partenaire capable de vous accompagner et de vous challenger**, tant dans l'organisation du scrutin que dans la mise en place de la (ou des) modalité(s) de vote choisie(s).

Chez Alphavote, vous disposez d'un interlocuteur unique tout au long du projet, vous permettant ainsi de bénéficier de son expertise. Grâce à la connaissance de votre contexte, votre chef de projet saura vous proposer les réponses adaptées aux spécificités de votre référendum.

Critère #3

Opter pour le “une pierre, deux coups”

Tout au long de la vie de l'entreprise, diverses élections sont organisées : CSE, élections de représentants, consultations, assemblées générales... Pourquoi ne pas faire d'une pierre, deux coups et déployer un outil de vote en ligne pouvant s'adapter aux différents scrutins ? Les avantages sont nombreux : **gain en temps et en productivité, meilleure appropriation de l'outil par vos collaborateurs, partenaire identique pour toutes les élections...** En privilégiant une solution qui s'adapte à tous les types de scrutins d'entreprise, vous éliminez les intermédiaires et les recherches de nouveaux partenaires. Si tout s'est bien passé pour une élection, pourquoi n'en serait-il pas de même pour les autres ?

Bien évidemment, nous vous conseillons de bien sonder le marché pour trouver LA solution idéale pour votre (ou vos) problématiques. Avant tout, il faut qu'elle soit respectueuse de la réglementation en vigueur, qu'elle soit ergonomique et qu'elle réponde à vos différents besoins. Et nous sommes prêts à parier, en toute objectivité, que c'est le cas de la solution AlphaVote...



Conclusion

Gain de temps, de simplicité, respect de la confidentialité et de la sécurisation des données, sont autant d'arguments pour vous convaincre de passer au vote par Internet pour vos référendums d'entreprise. Mais, attention, il convient de bien mener la conduite du changement auprès de vos collaborateurs pour que votre taux de participation soit le plus important possible.

Si vous avez un projet et que vous souhaitez vous faire accompagner, nos équipes se tiennent à votre disposition.



À propos

Créée en 2007, AlphaVote est une solution de vote multicanal développée par la société Kercia Solutions. Basée à Grenoble, AlphaVote est le seul acteur français contrôlant l'intégralité du processus de vote de la conception graphique du matériel de vote et des pages web, jusqu'au dépouillement, en passant par l'impression, la mise sous plis et le routage.

Grâce à de nombreuses références privées et publiques telles que Danone, Lafarge, Air France, MAAF, URSSAF, CPAM... l'entreprise a acquis une solide connaissance et une véritable expertise du vote multicanal.

ALPHAVOTE
VOTE MULTICANAL



NOS BUREAUX À PARIS

Immeuble Nextdoor
16 rue Washington - 75008 Paris
Tél. +33 (0)1 83 62 54 79
contact@alphavote.com

NOS BUREAUX À GRENOBLE

30, chemin du Vieux Chêne
38240 Meylan
Tél. +33 (0)4 56 40 06 70
contact@alphavote.com

www.alphavote.com

