

# Le vote électronique en Entreprise

## *Note de Synthèse*

**1<sup>er</sup> mars 2013**

Arnaud Bailleul de la Rabustière

Etudiant MSI – Promo 2013 – Formation Continue

# Sommaire

---

- 1 Introduction
- 2 Historique et développement du cadre légal
- 3 Mise en place du vote électronique en entreprise
- 4 Annexes

# Introduction

---

Pour Michel Serres, la révolution numérique représente bien plus qu'une simple évolution technique : s'inscrivant dans le prolongement d'autres révolutions du XXe siècle elle serait avant tout une aventure humaine.

Cette révolution illustre la tension de l'homme entre les moyens techniques dont il se dote, leurs effets et leurs finalités.

Certes les relations entre le droit, et plus particulièrement le droit du travail, et les techniques sont anciennes et complexes. L'ordinateur, Internet, l'intranet, le téléphone portable, le GPS abolissent les distances, bouleversent les rapports avec l'espace et le temps, déstructurent les notions de lieu de travail, de vie professionnelle, de vie privée, de communauté de travail, de lien de subordination, de représentation ...

Le droit du travail, tant dans sa dimension législative que jurisprudentielle, a évolué pendant la même période en prenant en compte cette explosion des nouvelles technologies, et la Chambre sociale de la Cour de cassation a connu de plusieurs aspects de cette évolution.

La Cour de cassation a répondu à la dématérialisation par les notions «d'unité économique et sociale» et de «communauté de travail<sup>(1)</sup>» (fondements de la représentation en entreprise).

L'éloignement induit par cette révolution de certains salariés, peut rendre difficile leur participation à la vie de leur société, notamment aux scrutins, et donc la bonne représentation en entreprise. L'utilisation de procédés de vote «technologiques», en particulier le «vote électronique», font partie intégrante de cette révolution numérique et sont une des réponses au rapprochement des hommes, facilitation, communication et réduction par exemple des taux d'abstention bien souvent importants.



---

1) Rapport annuel 2004, p 109. P. Sargos « la recherche de la vérité de la communauté de travail en matière de représentation sociale dans l'entreprise  
2) Image : Lemonde.fr  
3) Introduction d'après courdecassation.fr : « [Innovation technologique et droit du travail](#) »

# Sommaire

---

- 1 Introduction
- 2 Historique et développement du cadre légal
- 3 Mise en place du vote électronique en entreprise
- 4 Annexes

# Historique et développement du cadre légal

---

Le législateur s'est, pour la première fois, intéressé à la question des « nouvelles technologies » dans le droit du travail avec la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel en conférant des attributions nouvelles au comité d'entreprise<sup>(1)</sup>. Par la suite une loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 a introduit la terminologie de «mutation technologique»<sup>(2)</sup>, terminologie reprise par la loi n° 89-549 du 2 août 1989 dans l'article L. 321-1 du même code à propos de la définition du licenciement économique.

Le cadre juridique, qui s'est progressivement construit, aurait dû encourager ces nouvelles pratiques. L'article L.225-107 du Code de commerce<sup>(3)</sup> autorise ainsi les entreprises à organiser des assemblées générales en ligne, et à recourir au vote électronique pour leurs élections professionnelles (loi NRE). Par ailleurs, la loi du 2 juillet 2003 l'a autorisé pour les élections consulaires et prud'homales.

Mais le vote physique et personnel étant la règle, la Chambre sociale s'est montrée dans un premier temps réservée à l'égard de ces nouveaux procédés de vote<sup>(4)</sup>.

Un arrêt du 6 février 2002<sup>(5)</sup> a admis par la suite la mise en place d'un dépouillement automatique effectué par un prestataire de services dès lors que les opérations d'émargement et de dépouillement avaient eu lieu sous le contrôle effectif de deux bureaux de vote composés d'électeurs et d'une commission électorale comprenant les représentants de chaque liste en présence.

La loi du 21 juin 2004, dite LCEN, a désormais introduit dans le Code du travail la possibilité d'élire les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise par vote électronique. Les articles L. 423-13 et L. 433-9 du Code du travail prévoient que l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret.

Anticipant la mise en œuvre du décret, la Chambre sociale a admis, dans un arrêt du 8 décembre 2004<sup>(6)</sup>, la validité du vote électronique prévu par un accord électoral unanime, dès lors que les dispositions du protocole permettaient d'assurer l'identité des électeurs ainsi que la sincérité et le secret du vote, comme la publicité du scrutin, et étaient ainsi conformes aux principes généraux du droit électoral.

---

1) Art L. 432-2 du Code du travail  
2) 2<sup>ème</sup> paragraphe du même article L. 432-2  
3) Issu de la loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, encadré par le décret d'application du 3 mai 2002

4) Bull. n° 390 - 20/10/1999  
5) Bull. n° 58  
6) Bull. n° 321

# Le vote électronique aujourd'hui

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions législatives, la Chambre sociale en a fait une interprétation rigoureuse, en limitant le vote électronique aux élections envisagées par la loi et en le rejetant, par exemple, pour un référendum de validation d'un accord collectif d'entreprise<sup>(1)</sup>. En effet on ne pouvait laisser se développer les expériences de vote électronique, différentes d'une entreprise à l'autre, sans assurer au système son unité.

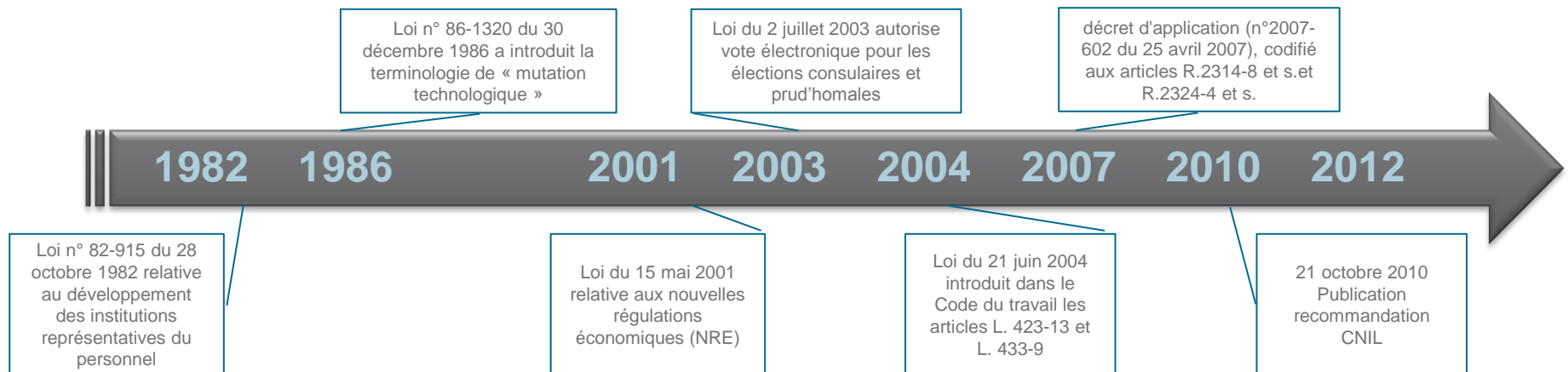
La Cour de cassation dans son arrêt du 26 avril 2006 pour justifier le recours au vote électronique a posé quatre conditions :

- garanties tenant à l'identification des électeurs,
- au secret,
- à la sincérité du vote,
- enfin à la publicité du scrutin.

Il aura fallu attendre le décret d'application (n°2007-602 du 25 avril 2007), aujourd'hui transposé aux articles R.2314-8 et suivants et R.2324-4 et suivants du Code du travail, pour voir enfin ces conditions de mise en place du vote électronique en entreprise<sup>(2)</sup> codifiées et ce système être encadré.

Avec l'arrêt du 5 avril 2011, la Cour de cassation a finalement montré sa volonté de donner une plus grande ampleur au vote électronique, en facilitant son recours. En d'autres occasions, elle s'est montrée encline à en assouplir les conditions d'utilisation.

De son côté, la CNIL a publié une recommandation en la matière en 2010<sup>(3)</sup>, basée sur l'arrêt du 26/04/2006. Elle a pour objectif d'affirmer certains principes généraux comme la confidentialité et l'intégrité du vote, tout en fixant des obligations minimales.



1) Cass. soc. 27 janvier 2010

2) Il est complété par un arrêté du 25 avril 2007. Ces dispositions cherchent à assurer le respect des principes fondamentaux du droit électoral.

3) Délibération du 21 octobre 2010

# Sommaire

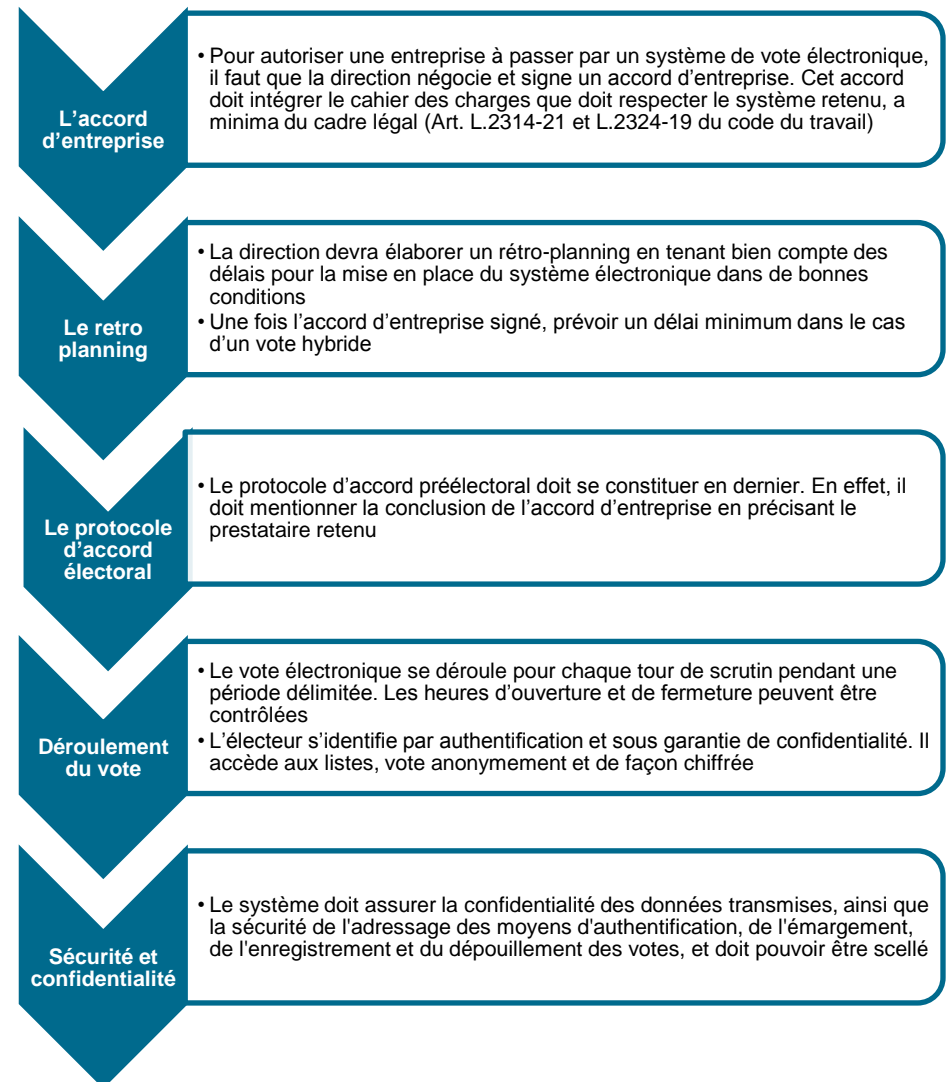
---

- 1 Introduction
- 2 Historique et développement du cadre légal
- 3 Mise en place du vote électronique en entreprise
- 4 Annexes

# Plan de mise en place et déroulement

L'aspect juridique d'une élection est un point sensible où l'entreprise n'a pas le droit à l'erreur. Peu importe le dispositif de vote choisi, il existe des obligations légales tout comme la signature de documents bien spécifiques.

Nous suivons donc un plan établi directement sur la base des actes juridiques imposés en tenant bien compte des obligations de l'employeur vis à vis des parties prenantes.





# Conditions et formalités préalables du vote électronique

## Négociation et signature d'un accord d'entreprise ou de groupe



Le vote électronique doit être prévu par un accord d'entreprise ou de groupe négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives<sup>(1)</sup>.

Cet accord fixe les modalités générales dans un cahier des charges annexé respectant les dispositions légales et la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales<sup>(2)</sup>.

Une possibilité est offerte à tous les membres du CE de participer aux négociations. L'employeur a, quoi qu'il en soit, l'obligation d'en consulter les membres avant la conclusion de l'accord de mise en place du vote électronique<sup>(3)</sup>.

La mise en place du vote électronique exclue<sup>(4)</sup> les accords d'établissement. En effet la signature d'un accord d'entreprise ou d'un accord de groupe est nécessaire pour organiser un vote électronique, même si des élections ont lieu dans le cadre d'un établissement distinct.

L'accord doit être signé selon les règles de droit commun de la négociation collective en référence aux articles L. 2232-12 et s. du code du travail. L'accord d'entreprise est donc un accord collectif de droit commun.

Il doit alors respecter les règles de majorité classique issues du droit de la négociation collective. Il doit être signé par les syndicats qui ont obtenu 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise et il doit y avoir absence d'opposition majoritaire<sup>(5)</sup>.

L'accord doit être impérativement déposé auprès de la Direccte avant la signature du protocole électoral. Le dépôt peut se faire au plus tard la veille sauf stipulation précisant la date d'entrée en vigueur de l'accord. Dans ce cas, le protocole devra être conclue après l'entrée en vigueur de l'accord.

L'accord sur le vote électronique et le protocole électoral ne peuvent pas être votés le même jour<sup>(6)</sup>.

A défaut de mention expresse contraire insérée dans l'accord collectif, le vote électronique ne se substitue pas au vote à bulletin secret sous enveloppe (Articles R.2314-8 et R.2324-4). Il peut, dès lors y avoir combinaison des deux.

Attention : en cas d'absence de syndicats représentatifs, depuis le 1er janvier 2010, les entreprises de moins de 200 salariés peuvent négocier un accord avec les élus du personnel, ou à défaut avec un salarié mandaté, même si aucune convention de branche ou aucun accord professionnel étendu conclu avant le 1er janvier 2010 ne le permet. Pour les entreprises de 200 salariés et plus, non couvertes par un accord de branche étendu, ayant des élus du personnel, mais pas de délégué syndical, la situation est plus délicate et dépend de la présence d'un représentant de section syndicale qui pourra alors négocier l'accord.

1) C. trav. R2314-8 Alinéa 2 et C. trav. R2324-4 Alinéa 2  
2) Articles L. 2314-21 ; 2324-9 du code de travail ; R. 2314-8 et R.2324-4 du code de travail  
3) Article L.2323-6 du code de travail

4) Cass. Soc., 10 mars 2010, n°09-60.096 P+B  
5) Cass. Soc., 28 septembre 2011, n°10-27.370  
6) Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°11-60.028

# Conditions et formalités préalables du vote électronique

## Le Rétro Planning



L'élection doit se dérouler en respectant les délais légaux propres à toute élection des délégués du personnel et/ou des représentants au Comité d'entreprise en particulier :

- L'initiative de l'élection doit être prise au plus tard 45 jours avant l'expiration des mandats en cas de renouvellement de l'institution<sup>(1)</sup>. En cas de demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, la procédure doit être engagée dans un délai d'un mois suivant la réception de cette demande<sup>(2)</sup> ;
- L'annonce de l'élection doit être affichée dans les établissements au maximum 45 jours avant la date du 1er tour<sup>(3)</sup>;
- En cas de renouvellement de l'institution, les organisations syndicales doivent être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats au plus tard un mois avant l'expiration des mandats ; de plus, le premier tour doit être organisé dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats. En pratique, les organisations syndicales ont vocation à être tenues informées et à être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral dès l'annonce de l'élection ;

- Les listes électorales doivent être affichées dans les établissements 4 jours au moins avant la date du 1er tour, toute contestation sur l'électorat devant être déposée dans les 3 jours suivant la date d'affichage des listes électorales ; En général, les listes sont souvent publiées 10 à 15 jours avant le premier tour<sup>(4)</sup>;
- Les listes de candidats doivent être reçues dans des délais compatibles avec l'organisation matérielle du scrutin. Dans le cas du vote électronique, une date limite de réception des candidatures fixée au plus tard le jour prévu de l'envoi des identifiants et des mots de passe aux électeurs est souhaitable, afin de permettre la publication des listes sur le site de vote, pour consultation par les électeurs dès la réception de leurs codes d'accès ;
- Le deuxième tour doit avoir lieu dans un délai de 15 jours après le 1er tour (C. trav. L2314-24 Al. 2 et C. trav. L2324-22 Al. 2); dans le cas du vote électronique, dans la mesure où les scrutins peuvent être organisés sur plusieurs jours, nous conseillons une interprétation de cette obligation consistant à comparer la date d'ouverture du premier tour à la date d'ouverture du second tour ;
- Le procès-verbal des élections doit être transmis dans les 15 jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail<sup>(5)</sup> ;
- Toute contestation des résultats de l'élection doit être déposée dans les 15 jours suivant l'élection<sup>(6)</sup>.

1) C. trav. L2314-2

2) C. trav. L2314-4 ; L2324-4 + Soc. 17 mars 2004

3) C. trav. L2314-2

4) Soc. 20 mars 2002

5) Soc. 12 janvier 1999

6) C. trav. L2314-25 + Soc. 9 juillet 2008

# Conditions et formalités préalables du vote électronique

## Négociation et signature du protocole d'accord préélectoral



Depuis le 22 août 2008, tout syndicat, légalement constitué depuis 2 ans, qui satisfait aux respects des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise, peut négocier un accord préélectoral.

- ⇒ Attention : Un protocole d'accord est insuffisant pour prévoir les modalités du vote électronique. Un accord d'entreprise ou de groupe doit être au préalable discuté et signé<sup>(1)</sup>.
- ⇒ En ce sens, dans le protocole d'accord préélectoral, il sera nécessaire d'inclure une clause relative à l'existence de cet accord d'entreprise ou de groupe. Cette clause est soumise à la règle de la double majorité, à défaut de clause contraire<sup>(2-3)</sup>.

Chaque nouvelle élection professionnelle nécessite la conclusion d'un protocole préélectoral (Soc. 21 mai 2003).

Le protocole doit également mentionner le nom du prestataire chargé d'organiser le vote électronique, s'il est connu.

Le protocole doit mentionner le fonctionnement du système retenu de manière détaillée et le déroulement des opérations électorales<sup>(4)</sup>.

En annexe du protocole il sera fait mention de la description détaillée du fonctionnement du système retenu et les déroulements des opérations électorales<sup>(5)</sup>.

- ⇒ Attention : L'article L. 2314-22 du Code du travail dispose que les élections doivent avoir lieu durant le temps de travail, sauf accord contraire conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations existant dans l'entreprise.
- ⇒ En revanche, La chambre sociale a précisé que le vote électronique déroge à cet article. La possibilité pour les salariés de voter 24h / 24 n'est, dès lors pas subordonnée à un accord unanime des syndicats représentatifs<sup>(6)</sup>.

Une fois signé, le protocole d'accord électoral doit être transmis à l'inspecteur du travail (C. trav. L2314-10), mais aucune disposition légale ne vient contraindre l'employeur à le diffuser à chaque salarié (Soc. 27 octobre 2004)

Le protocole d'accord peut être dénoncé en totalité ou en partie à tout moment par une organisation syndicale représentative (Soc. 22 février 1996)

1) Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-27.370 et n°11-60.028  
2) Article L.2314-3-1 du code du travail  
3) Cass. Soc., 5 avril 2011, n°10-19.951, Bref social n°15838 du 15 avril 2011

4) Articles R.2314-16 et R.2324-12 du code du travail + Soc. 8 décembre 2004 ; 23 juin 2010 et Soc. 8 décembre 2004 ; Soc. 23 juin 2010  
5) Articles R.2314-16 et R.2324-12  
6) Cass. soc, 5 avr. 2011, no 10-19.951

# Déroulement du vote électronique



Le vote électronique ne change en rien les élections et donc aucun changement majeur n'est notable en comparaison du vote papier.

La campagne se déroule toujours de la même manière. Les règles de calcul ainsi que les règles de contestation sont également identiques.

Seul grand changement : Le vote électronique n'est plus fixé qu'à un seul jour fixe. Selon les accords signés, le vote se déroulera sur un jour ou plusieurs jours.

Dans le cas de conciliation de vote électronique et vote à bulletin secret : le vote à bulletin secret se déroule après le vote électronique pour éviter les votes doubles.

Le vote peut se dérouler sur le lieu de travail ou à distance. Pour voter, l'électeur dispose de moyen d'authentification (identifiant et codes) strictement personnel qui lui permettra de voter :

⇒ *Pour assurer une authentification satisfaisante, la CNIL admet que l'envoi de l'identifiant et du code se fasse sous enveloppe cachetée et pli sécurisé. A ces authentifications s'ajoute une donnée purement personnelle que l'électeur donne au moment du vote<sup>(1)</sup>*

L'électeur dispose d'une information claire et précise quant au déroulement des opérations électorales<sup>(2)</sup> et Les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu. Il a la possibilité de modifier son vote et la validation du choix permet de voter.

Une fois cette étape franchie, la transmission et l'émargement font l'objet d'un accusé réception indiquant la date et l'heure du vote.

Durant le vote, les résultats même partiels ne peuvent être dévoilés. Seul le nombre de votants peut être connu si un accord le prévoit<sup>(3)</sup>.

Les textes prévoient en outre :

- Des tests du système avant l'ouverture du vote
- Une assistance des personnes infirmes<sup>(4)</sup>.
- Un contrôle du déroulement
  - Le bureau de vote doit pouvoir contrôler les horaires d'ouverture et de fermeture des bureaux de vote. Il peut également suspendre des opérations si le fonctionnement du système est altéré (défaillance, virus, attaque par un tiers, ...).
- Lors de la clôture et du dépouillement :

Le contenu de l'urne et les listes d'émargement sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs<sup>(5)</sup>.

1) Délibération. no 04-073 du 21 sept. 2004, élections des membres des CCI  
2) C. trav. R2314-15 Alinéa 1 et C. trav. R2324-11 Alinéa 1  
3) C. trav. R2314-19 Alinéa 2 et C. trav. R2324-15 Alinéa 2

4) Article 6 de l'arrêté du 25 avril 2007 pris en application du Décret n°2007-602 du 25 avril 2007  
5) Articles 7 du décret n°2007-602 du 25 avril 2007 et R.211-2-10 du code du travail

# Déroulement du vote électronique



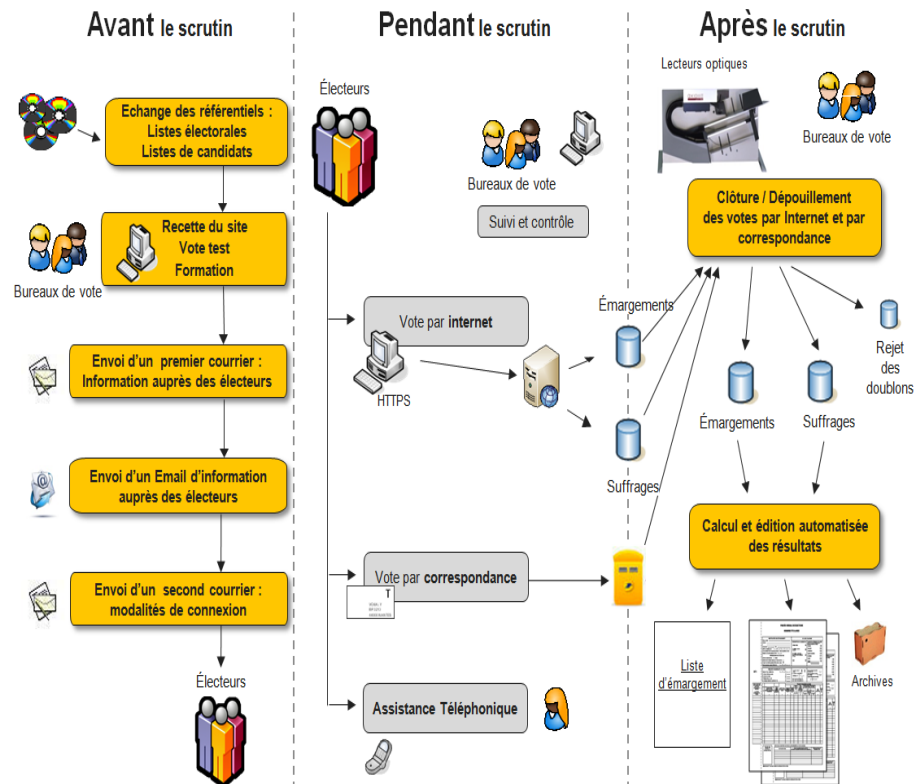
Le président du bureau à l'aide de deux assesseurs procédera au dépouillement en public à l'aide de clés de déchiffrement différentes. Seulement deux des trois clés sont nécessaires. Il est important que le décompte des voix apparaisse lisiblement à l'écran. Il doit faire l'objet d'une édition sécurisée qui est portée au procès-verbal de l'élection.

Après le dépouillement, le système de vote électronique est verrouillé afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats<sup>(2)</sup>. En cas d'erreur, la possibilité existe de refaire le décompte des voix.

Le report des élections par vote électronique est possible sous condition de vote à l'unanimité par les employeurs et les organisations syndicales<sup>(3)</sup>.

L'employeur ou le prestataire de services doit conserver les fichiers supports la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde, sous scellés.

Ces données devront être détruite après l'expiration des délais de recours contentieux ou de décision juridictionnelle devenue définitive<sup>(4)</sup>. En cas de litige, tous les fichiers sont tenus à la disposition du juge.



1) Image Orange élection - [www.votes.voxaly.com](http://www.votes.voxaly.com)  
2) Article R723-19 du code du travail  
3) Cass. Soc., 8 décembre 2004, n°03-60.509, n°2376F- P+B

4) Article R.723-21 du code du travail

# Garantie de confidentialité et sécurité du vote



## Le recours au vote électronique impose des impératifs de sécurité :

### **Prestataire :**

Le prestataire de service chargé de mettre en place le vote électronique est choisi par le chef d'entreprise sur la base d'un cahier des charges contenant les prescriptions minimales du décret. A défaut, c'est l'employeur qui est chargé de mettre en place le vote électronique<sup>(1)</sup>.

### **Expertise indépendante :**

Avant la mise en place d'un vote électronique, le système doit faire l'objet d'une expertise permettant de vérifier que les exigences de sécurité sont respectées. Les informations découlant de cette expertise seront tenues à la disposition de la CNIL<sup>(2-3)</sup>

### **Création d'une cellule d'assistance technique :**

L'employeur doit mettre en place une cellule qui sera chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote. Ce sera à l'employeur de préciser le nombre et la qualité de ses membres. Cette cellule doit au moins comprendre des représentants du prestataire extérieur.

⇒ Cette cellule joue un rôle très important car participe directement au contrôle démocratique.

Avant l'ouverture du scrutin, la cellule d'assistance technique doit tester le système électronique et le système de dépouillement. Il doit, à cette occasion, vérifier que l'urne électronique est vide et que les systèmes sont bien scellés.

Avant le dépouillement, c'est également, elle qui veille à ce que le système n'a pas été violé. Des tests sont opérés en présence des représentants des listes de candidats<sup>(4)</sup>.

### **Information et formation au niveau du système de vote électronique :**

L'employeur doit effectuer les formalités préalables auprès de la CNIL et doit en informer toutes les organisations syndicales, même celle qui ne seraient pas signataires de l'accord<sup>(5)</sup>.

L'ensemble des représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote doivent recevoir une formation sur le système de vote. Cette formation leur permettra d'aider les salariés.

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

1) Articles R. 423-1-2, II et R. 433-2-2, II

2) C. trav. R2314-9 Alinéa 2 et C. trav. R2324-5 Alinéa 2

3) C. trav. R2314-10 et C. trav. R2324-6

4) La Cnil avait regretté que la cellule créée ne compte pas, parmi ses membres, de représentants du corps électoral (Délibération no 04-073, 21 sept. 2004)

4) Article R 423-1-2, III et R 433-2-2, IV du code du travail + Soc. 8 décembre 2004 ; 23 juin 2010 et Soc. 8 décembre 2004 ; Soc. 23 juin 2010

# Garantie de confidentialité et sécurité du vote



## Vote et Confidentialité des données personnelles :

Le vote doit respecter le principe de confidentialité. Cela suppose :

- que les fichiers électeurs (sur lesquels figurent des données personnelles relatives aux salariés, et notamment les codes d'authentification) et le fichier urne électronique (qui contient les votes) soient traités sur des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés ;
- que le contenu de l'urne électronique fasse l'objet d'un chiffrement (code qui rend impossible sa lecture), qu'il soit protégé contre toute modification ;
- que le vote anonyme soit chiffré pour éviter qu'il soit lu ou modifié en cours de la transmission à l'urne électronique. Les risques sont plus importants en cas de vote à distance sur un serveur, quand bien même la liaison serait sécurisée. La CNIL exige donc que le vote à distance à partir du poste de l'électeur fasse l'objet d'un chiffrement dès son émission, exigence reprise par l'arrêté commenté ;

Aucun lien ne doit pouvoir être établi avec les données personnelles de l'électeur et le vote. À cette fin, les listes d'émargement éditées à l'aide du fichier des électeurs sont enregistrées sur un support distinct de celui de l'urne, scellé, non réinscriptible, rendant son contenu inaltérable et probant.

Certaines informations (fichiers des électeurs, clés de déchiffrement...) ne sont confiées qu'aux personnes en charge de la gestion et la maintenance du système. Elles sont tenues au respect de la confidentialité des données et de la sécurité du système.

## Sécurité et surveillance du scrutin :

- Conformément aux préconisations de la CNIL, l'arrêté précise que la mise en œuvre du système de vote électronique doit être opérée sous le contrôle de représentants de l'organisme qui le met en place, lesquels doivent pouvoir vérifier les dispositifs de sécurité.
- Le système de vote électronique doit être scellé à l'ouverture et à la fermeture du scrutin<sup>(1)</sup>.
- Un dispositif de secours doit pouvoir être immédiatement mis en place en cas de défaillance du système.
- La sécurité des moyens d'authentification de l'électeur et de leur communication à ce dernier, la sécurité de l'émargement, de l'enregistrement du vote et du dépouillement doit être assurée par le système.
- Il appartient à l'employeur de vérifier que les listes électorales et les listes de candidatures intégrées au système sont conformes aux informations qu'il aura fournies.

1) C. trav. R2314-11 et C. trav. R2324-7

# Sommaire

---

1	<b>Introduction</b>
2	<b>Historique et développement du cadre légal</b>
3	<b>Mise en place du vote électronique en entreprise</b>
4	<b>Annexes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Cadre juridique entreprises privées</li><li>- Jurisprudences et Textes (LamyLine)</li><li>- Cadre juridique entreprises publiques</li></ul>



# Cadre juridique – Elections Entreprises Privées (1/4)

---

## **Légalisation sur le vote électronique**

Depuis la loi du 21 juin 2004 relative à la confiance dans l'économie numérique, les articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail prévoient que « l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions définies par décret en Conseil d'État ».

Un décret et un arrêté du 25 avril 2007 sont venus préciser les conditions de mise en œuvre du vote électronique et les prescriptions minimales à respecter.

C. trav., art. L. 2314-21, L. 2324-19, R. 2314-18 et R. 2324-19 Arr. 25 avr. 2007, NOR : SOCT0751067A : JO, 27 avr.

## **Vote électronique sur place ou à distance**

Le vote électronique peut être mis en œuvre aussi bien sur le lieu de travail qu'à distance. C. trav., art. R. 2314-8 et R. 2324-4

Le choix est donc offert entre une « machine à voter » à usage collectif installée dans un local de l'entreprise ou d'un ou plusieurs établissements, et des moyens individuels actionnés par le salarié là où il se trouve (par internet, sur l'ordinateur professionnel ou personnel).

## **Recommandations de la CNIL**

Pour ces différents modes de vote électronique, la CNIL avait déjà publié, avant la loi du 21 juin 2004, des recommandations visant à garantir l'anonymat et la confidentialité de ce type de vote, la transparence et la sécurité des systèmes informatiques qui y sont dédiés.

Délib. CNIL no 2003-036, 1er juill. 2003

La CNIL a adopté le 21 octobre 2010 une nouvelle recommandation sur le vote électronique qui se substitue à celle de 2003. Elle a pour objectif d'affirmer certains principes généraux comme la confidentialité et l'intégrité du vote, tout en fixant des obligations minimales. Cette recommandation est plus opérationnelle car elle se fonde sur les résultats d'un groupe de travail réuni par la CNIL qui a suivi le développement du vote électronique en instruisant les déclarations en amont et en réalisant des contrôles sur place.

Délib. CNIL no 2010-371, 21 oct. 2010

## **Vote électronique et vote à bulletin secret sous enveloppe**

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord n'exclut pas cette modalité.

C. trav., art. R. 2314-8 et R. 2324-4

## Cadre juridique – Elections Entreprises Privées (2/4)

---

Ce n'est que par une exclusion explicite du vote à bulletin secret sous enveloppe que le vote électronique s'imposera à tous.

Si le vote à bulletin secret coexiste avec le vote électronique, il s'ensuit qu'il est également possible de procéder à un vote par correspondance pour les situations qui le nécessitent.

Si l'accord collectif, spécifique au vote électronique, n'exclut pas le vote à bulletin secret et que le protocole électoral ne fixe des modalités de vote que pour le vote électronique, un salarié réfractaire au vote électronique pourrait-il exiger de voter à bulletin secret sous enveloppe ? Cela nous semble à exclure, puisque rien dans le protocole électoral ne permettrait d'organiser ce type de vote.

### **Acteurs concernés par la mise en œuvre du vote électronique, Il s'agit :**

- des négociateurs de l'accord collectif décidant du recours au vote électronique ;
- de l'employeur ou d'un prestataire de service développant les systèmes de vote électronique ;
- des négociateurs du protocole électoral précisant la mise en œuvre du vote électronique ;
- des représentants de l'organisme (le prestataire) mettant en place le vote ;
- d'un expert intervenant préalablement à la mise en service des systèmes de vote électronique ;
- d'une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique ;
- des représentants des listes de candidats présents pour certains contrôles ;
- des représentants du personnel, des délégués syndicaux et des membres du bureau de vote qui bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu ;
- des salariés qui disposent d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

# Cadre juridique – Elections Entreprises Privées (3/4)

## **Vote électronique subordonné à un accord collectif**

Nécessité d'un accord d'entreprise ou de groupe Le code du travail subordonne la mise en œuvre du vote électronique à un accord d'entreprise ou à un accord de groupe.

C. trav., art. L. 2314-21 et L. 2324-19 C. trav., art. R. 2314-8 et R. 2324-4

Ces accords collectifs sont conclus conformément aux articles L. 2232-12 pour l'accord d'entreprise et L. 2232-34 pour l'accord de groupe (sur les modalités de conclusion de ces accords, v. l'étude «Conventions et accords collectifs»).

Le vote électronique ne peut pas être prévu par un accord d'établissement. Si tel a été le cas, le protocole électoral prévoyant le recours au vote électronique est nul.

Cass. soc., 10 mars 2010, no 09-60.096, no 461 FS - P + B, RATP et a. c/ Synd. Sud de la RATP et a.

Un accord distinct du protocole électoral L'accord sur la mise en œuvre du vote électronique doit être distinct et préalable au protocole préélectoral propre au déroulement des élections. D'ailleurs, le protocole préélectoral devra faire référence à cet accord collectif (v. nos 200 et 364).

L'accord sur la mise en œuvre du vote électronique étant un accord collectif classique, l'employeur ne doit convoquer à sa négociation que les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise, alors que pour la négociation du protocole préélectoral il doit convoquer l'ensemble des organisations représentatives intéressées par le processus électoral.

Cette différence de négociateurs entre les deux accords implique la conclusion d'accords séparés.

En outre, chaque accord doit bien être adopté selon les règles de majorité qui lui sont propres :

- l'accord d'entreprise sur le vote électronique doit être signé par une (ou plusieurs) organisation syndicale ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du CE ( C. trav., art. L. 2232-12) ;
- le protocole préélectoral doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles C. trav., art. L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1) (v. nos 216 et s. + Cass. soc., 28 sept. 2011, no 10-27.370, no 1807 FS - P + B, Fédération française des syndicats CFTD banques et sociétés financières c/ CREDIPAR et a.

# Cadre juridique – Elections Entreprises Privées (4/4)

---

Attention ! La validité du protocole préélectoral prévoyant la mise en œuvre du vote électronique est subordonnée à l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise prévu à cet effet. Ainsi, l'entrée en vigueur de l'accord sur le vote électronique doit bien être antérieure à la signature du protocole préélectoral, faute de quoi l'élection peut être annulée.

Cass. soc., 28 sept. 2011, no 11-60.028, no 1811 FS - P + B, Féd. générale CFTC des transports c/ Sté Hub Telecom et a.

dans cette affaire l'accord sur le vote électronique et le protocole préélectoral avaient été signés le même jour. Or l'accord sur le vote électronique prévoyait qu'il entrerait en vigueur au moment de son dépôt auprès des administrations concernées (rappelons qu'à défaut de stipulation contraire, un accord d'entreprise entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents). L'accord n'était donc pas entré en vigueur lors de la signature du protocole. Un syndicat a demandé la nullité des élections sur ce fondement et l'a obtenue.

## **Le niveau de la négociation**

Le code du travail précise que l'accord est soit d'entreprise, soit de groupe. La formulation semble donc exclure la possibilité d'un accord d'établissement.

Le choix entre le niveau de négociation de l'accord (entreprise ou établissement) n'est pas sans importance, puisque peut en dépendre ou non la participation à sa négociation d'un syndicat reconnu représentatif au seul niveau d'un établissement.

Dans un des premiers litiges sur le vote électronique, une cour d'appel a jugé que la négociation sur la mise en œuvre du vote électronique doit se dérouler au niveau de l'entreprise et non au niveau des établissements, peu importe, comme c'était le cas en l'espèce, que le vote électronique ne concerne que les seuls services centraux.

CA Paris, 18e ch., sect. C, 8 mars 2007, no S 07/01968, SA Société Générale c/ CGT et a.

Il faut donc attendre que la Cour de cassation confirme cette lecture du texte.

## Jurisprudences et Textes - Lamyline



# Cadre juridique – Elections dans l'Administration

---

Les représentants du personnel s'expriment au sein des commissions administrative paritaires (CAP). Il faut pour chaque CAP un décret en Conseil d'Etat permettant l'utilisation du vote électronique pour les élections statutaires. Il existe au moins une CAP pour chaque corps de fonctionnaires.

Il est notamment rappelé que les modalités de réalisations doivent respecter les préconisations de la CNIL, et que dans le cas présent toute autre forme de vote est exclue.

Les textes référents, pour les administrations et établissements publics dont les personnels relèvent des titres I à IV du statut général de la fonction publique, sont les suivants :

- décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique de l'Etat)
- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- décret n° 2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière.
- *Exemple de décret autorisant l'utilisation du vote électronique :*
  - décret n° 2004-1326 du 3 décembre 2004 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des représentants des usagers aux conseils des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ;