

Dans quels cas l'entreprise peut-elle recourir au vote électronique ?

Le vote électronique peut être utilisé pour différentes opérations de vote dans l'entreprise :

Élections professionnelles (CSE)

Les élections professionnelles peuvent se dérouler par vote électronique.  *C. trav., art. L. 2314-26*

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité.  *C. trav., art. R. 2314-5*

Validation des accords collectifs minoritaire (référendum)

Le vote électronique est expressément autorisé.

 *C. trav., art. D. 2232-2*

Référendums en entreprises de moins de 11 salariés

Le Code du travail ne vise pas expressément le vote électronique, mais celui-ci n'est pas exclu dès lors que le scrutin respecte les principes généraux du droit électoral.

Élection des représentants des porteurs de parts au FCPE

Le vote électronique est possible sous réserve que :

- Les représentants soient élus parmi tous les porteurs de parts,  *loi Pacte, art. 165 et 166*
- L'organisation matérielle du vote soit prévue dans le règlement du FCPE,
- Les opérations se déroulent hors la présence des représentants de l'entreprise.

 *C. mon. fin., art. L. 214-165*

Comment recourir au vote électronique ?

Le recours au vote électronique suppose un accord d'entreprise ou de groupe mais à défaut d'accord, l'employeur peut décider seul d'y recourir.  *C. trav., art. R. 2314-5*

En revanche, le recours au vote électronique ne peut pas être prévu dans le cadre d'un accord d'établissement.  *Cass. soc. 10.03.2010 n° 09-60.096*

Néanmoins, la jurisprudence admet qu'un accord d'entreprise fixe le cadre général du recours au vote électronique et renvoie les modalités de sa mise en œuvre à un accord d'établissement.  *Cass. soc. 03.11.2016 n° 15-21.574*

S'il existe des délégués syndicaux

- L'employeur doit obligatoirement engager une négociation sur le vote électronique.

 *Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533*

- Ce n'est qu'en cas de désaccord constaté par un procès-verbal de désaccord qu'il peut décider seul du recours au vote électronique.

 *Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948*

S'il n'existe pas de délégués syndicaux

L'employeur peut mettre en place le vote électronique par décision unilatérale, sans avoir à négocier avec le CSE.

 *Cass. soc., 13 janv. 2021, n° 19-23.533*

En conclusion

Il faut deux textes pour recourir au vote électronique :

- Un accord collectif (ou une DUE) qui autorise le recours au vote électronique
- Le protocole d'accord préélectoral qui détermine les modalités du vote.



Attention

Dans le cadre des élections professionnelles des membres du CSE, l'accord d'entreprise autorisant le vote électronique doit être conclu et déposé avant la signature du protocole d'accord préélectoral.

Nous rappelons qu'un accord collectif n'est applicable qu'à partir du lendemain de son dépôt.

 *C. trav., art. L. 2261-1 ; Cass. soc., 28 sept. 2011*

L'employeur doit donc anticiper la négociation, les interlocuteurs pouvant différer de ceux du protocole.



A noter

Il est recommandé, lors de la première mise en place d'un CSE d'au moins 50 salariés, de prendre une DUE autorisant le vote électronique, pour une durée indéterminée, afin d'éviter de nouvelles négociations pour les scrutins futurs.

Quel est le contenu de l'accord ou de la décision autorisant le vote électronique ?

L'accord ou la décision unilatérale fixe le cadre général du recours au vote électronique. Cet acte définit notamment :

- Les garanties de confidentialité, sécurité, intégrité et sincérité du vote ;
- Les modalités d'authentification des électeurs ;

- Les règles d'envoi, de gestion et de conservation des identifiants ;
- Les conditions de constitution, d'ouverture et de clôture de l'urne ;
- L'organisation des fichiers comportant des données personnelles ;
- Les modalités de contrôle des opérations électorales.

Un cahier des charges doit être établi dans le cadre de cet accord  [C. trav., art. R. 2314-5](#) et mis à disposition des salariés sur le lieu de travail ou sur l'intranet. L'objectif de ce cahier des charges est la présentation des garanties offertes par le système en termes de sécurité et de confidentialité des votes. Les garanties doivent correspondre au minimum aux prescriptions posées par le Code du travail.  [C. trav., art. R. 2314-6 à C. trav., art. R. 2314-8](#)

L'acte ne règle pas les modalités pratiques du scrutin (dates, horaires, envoi des identifiants...). Ces éléments relèvent du protocole d'accord préélectoral ou de la note d'information dédiée au vote.

1. Quelles sont les règles de sécurité à respecter ?

L'employeur doit garantir la confidentialité et la sécurité du scrutin conformément aux recommandations de la Cnil.  [Délib. n° 2019-053 du 25 avril 2019](#)

Il doit :

- S'assurer de la conformité du prestataire,
- Identifier le niveau de risque du scrutin (classé de 1 à 3), en se référant à la grille d'analyse proposée par la Cnil (la plupart des élections des représentants du personnels aux instances représentatives sont généralement considérées d'un niveau de risque 2 par la Cnil),
- Réaliser une analyse d'impact si nécessaire,
- Informer les salariés, notamment sur le déroulement des opérations de vote et sur le fonctionnement du système de vote électronique (en fournissant une notice, par exemple).  [C. trav., art. R. 2314-12](#)

Aucune déclaration préalable à la CNIL n'est requise.

Une question ?

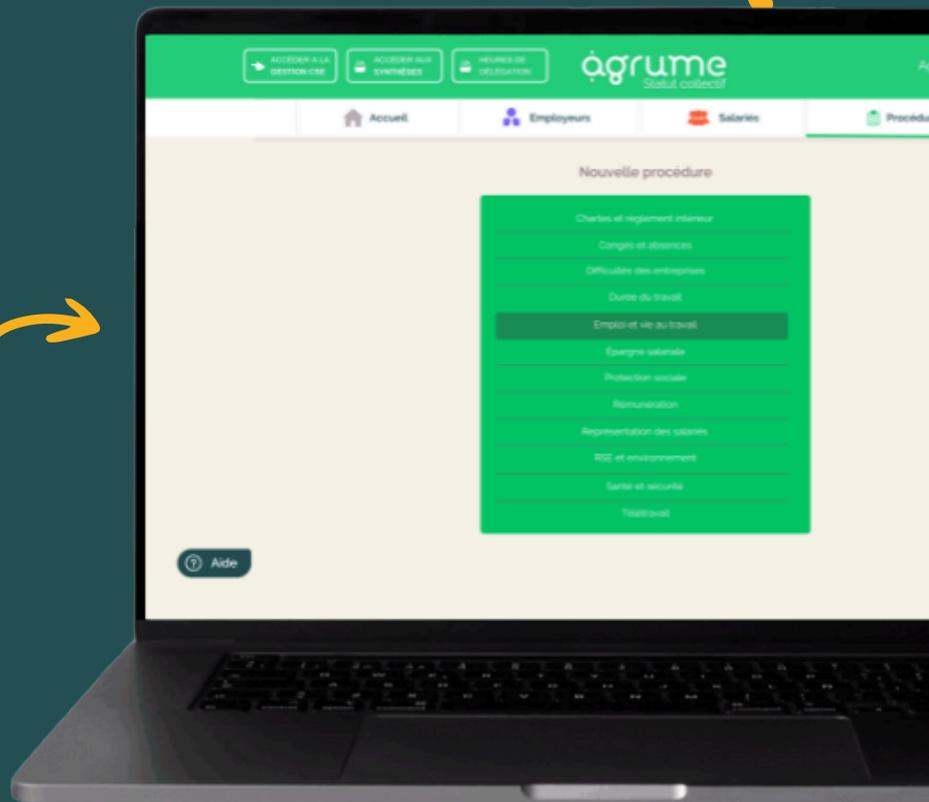
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume
Statut Collectif



agrume