

Note sur le vote électronique

Cette note s'appuie sur les échanges lors de la réunion des fédérations du 10 juin 2021 sur l'état de notre représentativité suite à la 3^{ème} mesure d'audience interprofessionnelle et des réflexions du groupe de travail mis en place autour de l'abstention et des modalités de vote dans le secteur privé et public, et plus particulièrement sur le vote électronique. Sans être la seule cause du développement de l'abstention que nous constatons dans les différentes élections professionnelles et nous exonérer de poursuivre la réflexion sur ce sujet, cette modalité de vote qui est le plus souvent imposée nécessite une attention particulière de la part des organisations.

Tout d'abord, il est essentiel de rappeler que bien que le vote électronique se développe de plus en plus, la CGT revendique le vote physique à l'urne et le même jour pour tous les salariés afin de gagner une véritable expression démocratique et la participation la plus large possible.

Depuis les ordonnances Macron de 2018, la possibilité de recourir à un vote électronique peut être prévue par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe et à défaut d'accord, l'employeur peut décider seul d'y recourir.

Attention, la Cour de cassation, dans un arrêt du 13 janvier 2021, a apporté les précisions suivantes :

- D'une part, ce n'est qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation n'ayant pu aboutir à la conclusion d'un accord collectif que l'employeur peut décider unilatéralement du recours au vote électronique. Il y donc « prévalence » de la négociation collective sur la décision unilatérale de l'employeur ;
- D'autre part, lorsqu'il n'y a pas ou plus de Délégué Syndical dans l'entreprise, l'employeur peut décider du recours au vote électronique par décision unilatérale ;
- Enfin, le contentieux portant sur l'accord collectif ou à défaut sur la décision unilatérale de l'employeur décidant du recours au vote électronique, relève du tribunal judiciaire statuant en dernier ressort (seul un recours en cassation est donc possible).

Les modalités de mise en œuvre du vote par voie électronique, sur le lieu de travail ou à distance, sont fixées par les articles L 2314-26, R 2314-5 à R 2314-18 du Code du travail.

- L'accord sur les modalités de vote doit être distinct et préalable au Protocole d'Accord Préélectoral propre au déroulement des élections. D'ailleurs, le protocole préélectoral devra faire référence à cet accord collectif ou de groupe.
- L'accord sur la mise en œuvre du vote électronique étant un accord « classique », l'employeur ne doit convoquer à sa négociation que les syndicats représentatifs

présents dans l'entreprise, alors que pour la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral, il doit convoquer l'ensemble des organisations représentatives.

- L'accord d'entreprise ou de groupe sur le vote électronique doit être signé par une (ou plusieurs) organisation syndicale conformément à l'article L. 2232-12 du Code du travail;

- le PAP 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 (L. 2314-6 du Code du travail).
 - *En amont des élections professionnelles, le syndicat veillera à avoir une liste à jour des syndiqués afin d'organiser un suivi de leur participation au vote.*

En effet, trop souvent nous constatons à la clôture du scrutin que certains de nos propres adhérents n'ont pas voté, et cela peut avoir de lourdes conséquences sur le résultat des élections en termes de représentativité.

Les obligations de l'employeur et les revendications CGT:

Même si le vote électronique est prévu par un accord collectif, il peut être obtenu par la négociation de faire préciser dans le Protocole d'Accord Préélectoral que l'entreprise n'y aura pas recours au final. La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe sauf si l'accord exclut cette modalité.

- *A chaque fois que cela est possible, et si les conditions sont réunies, la CGT doit privilégier le vote physique à l'entreprise.*

Quand le vote électronique est imposé, les Organisations Syndicales doivent participer à la rédaction du cahier des charges définissant le recours au vote électronique (R2314-6 et suivants du Code du travail). La conception et la mise en place du système de vote électronique sont confiées à un prestataire. Celui-ci est choisi sur la base d'un cahier des charges.

- *La CGT doit, avec les autres Organisations Syndicales si il y en a, négocier le contenu de ce cahier et plus particulièrement le choix du prestataire.*

Le système retenu doit garantir la confidentialité des données transmises notamment les fichiers constitués pour établir les listes électorales des différents collèges ainsi que la sécurité

de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement du vote. Concernant l'application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), le principe de responsabilité de l'entreprise s'applique sur le traitement des données. Ainsi, celles qui sont recueillies doivent uniquement répondre à un objectif préalablement déterminé et défini. En outre, l'employeur ne peut pas se servir du RGPD pour refuser, aux Organisations syndicales, l'accès à l'état de participation pendant toute la durée du vote.

- *Les Organisations syndicales peuvent exiger la preuve du respect des principes du RGPD (type de sécurité adoptée pour crypter les données et assurer la sincérité du scrutin et la confidentialité du vote, mot de passe pour l'identification et authentification...)*
- *La CGT doit exiger des dispositions supplémentaires, par exemple pour répondre à des pertes ou oublis de codes d'accès*

En amont de la mise en place du vote électronique, l'employeur doit avoir recours à une expertise indépendante

- *Les Organisations Syndicales doivent être informées de l'accomplissement des formalités auprès de la CNIL.*

Les Organisations Syndicales doivent s'assurer que les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales et les données relatives à leur vote soient traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichiers des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

- *La CGT doit négocier une accessibilité sur l'état de la participation pour toute la période de déroulement du scrutin ainsi que l'attribution d'un code propre (à chaque Organisation Syndicale, si il y a lieu) pour vérifier l'émargement de chaque électeur.*

A des fins de contrôle du déroulement du scrutin, les membres du bureau de vote peuvent consulter sur un site sécurisé, la liste d'émargement des votants et des non votants.

- *Ainsi, le syndicat pourra s'assurer que tous les syndiqués et les sympathisants aient voté et les relancer par téléphone si nécessaire.*

Le vote électronique a toujours lieu pendant le temps de travail, notamment pour prendre en compte les cas de travail en continu.

- *La CGT s'assurera que tous les électeurs ont la possibilité de voter à tout moment à partir de n'importe quel terminal de leur lieu de travail ou tout autre lieu offrant un accès internet de telle manière que la confidentialité*

du vote et l'accessibilité aux ordinateurs soient garanties. Elle devra vérifier que pour les salariés absents lors du scrutin (maladie, déplacement, congés...), la Direction mette en place des dispositions particulières pour leur permettre de voter.

Selon l'ordonnance n° 2017-1387, « le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise notamment en ce qui concerne (...) la participation aux élections professionnelles ».

- *La CGT s'assurera que l'accès au vote pour les salariés en télétravail soit bien organisé et respecté.*
- *De plus, la CGT peut demander à organiser une journée de sensibilisation à la participation au vote.*

L'employeur doit mettre en place une cellule d'assistance technique chargée du bon fonctionnement et de la surveillance du système de vote électronique comprenant les représentants du prestataire

- *La CGT doit revendiquer que cette cellule soit aussi composée des représentants syndicaux de chaque liste.*

Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique. Les Délégués Syndicaux qui pouvaient jusqu'alors en bénéficier, ne sont pas mentionnés par le nouvel article R 2314-12 alinéa 2 du Code du travail

- *La CGT doit demander à ce que le DS soit formé.*

Concernant la négociation du PAP et des modalités de la mise en place éventuelle du vote électronique, il ne faut rien s'interdire et essayer d'obtenir le mieux pour les salariés afin qu'ils/elles votent dans les meilleures conditions possibles et ainsi favoriser leur participation au vote.

En complément de cette note et plus largement pour tout ce qui concerne les modalités et organisations des élections, nous invitons les organisations à consulter le guide « **les élections dans l'entreprise** » édité par la VO Editions (juin 2018) ainsi que la mallette « **ordonnances Macron** » où se trouvent diverses informations dont un modèle de PAP.

Montreuil 25/11/2021

