

La spécificité du vote électronique

Comment se déroule le vote électronique ?

Les modalités de mise en œuvre du vote par voie électronique (vote électronique), sur le lieu de travail ou à distance, sont fixées par les articles R. 2314-8 à R. 2314-21 du Code du travail et par l'arrêté du 25 avril 2007 (JO du 27). Des dispositions similaires sont prévues pour l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord collectif visé ci-dessous n'exclut pas cette modalité. Dans une telle situation, l'ouverture du vote au scrutin secret sous enveloppe n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Nécessité d'un accord collectif

Le recours au vote électronique n'est possible que si un accord d'entreprise ou un accord de groupe comportant un cahier des charges respectant les prescriptions minimales énoncées ci-dessous, le prévoit. Lorsqu'un tel accord est conclu, le protocole d'accord préélectoral doit le mentionner ainsi que, le cas échéant, le nom du prestataire choisi pour mettre en place le vote électronique. Le protocole d'accord préélectoral comporte également, en annexe, la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Le protocole d'accord préélectoral fixant les modalités de mise en œuvre du vote électronique doit, pour être valable, satisfaire aux conditions de majorité prévues aux articles L. 2314-3-1 et L. 2324-3-1 du code du travail (voir ci-dessus). Pour sa part, l'accord d'entreprise (ou de groupe) autorisant le recours au vote électronique est soumis aux seules conditions de validité prévues par le code du code du travail dans le cadre du droit commun de [la négociation collective](#). A noter que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 septembre 2011), la mise en œuvre du vote par voie électronique étant subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise et l'accord d'entreprise étant applicable, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent, la « validité du protocole préélectoral prévoyant la mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise conclu à cet effet ».

Conception et mise en place du dispositif

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges contenant les prescriptions réglementaires énoncées par l'article les articles R. 2314-8 à R. 2314-20 Code du travail.

Le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles

des 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 des votes.

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

Le système de vote électronique, préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect des prescriptions énoncées ci-dessus. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

La mise en oeuvre du système de vote électronique est opérée sous le contrôle effectif, tant au niveau des moyens informatiques centraux que de ceux éventuellement déployés sur place, de représentants de l'organisme mettant en place le vote. Toutes les mesures sont prises pour leur permettre de vérifier l'effectivité des dispositifs de sécurité prévus.

Les [articles 4 et 5 de l'arrêté du 25 avril 2007](#) précisent respectivement, pour chaque fichier ou liste (fichiers des électeurs, listes électorales, listes d'émargement...), les données qui doivent être enregistrées et les destinataires ou catégories de destinataires de ces informations.

Obligations de l'employeur

L'employeur doit :

- mettre en place 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 qui a conçu et mis en place le système ;
- tenir informé les organisations syndicales de salariés incluses dans le périmètre de l'accord prévoyant le recours au vote électronique et qui sont représentatives de l'accomplissement, par lui-même, des formalités déclaratives préalables auprès de la CNIL ;
- mettre à la disposition de chaque salarié une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales ;
- faire en sorte que les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique mise en place par l'employeur (voir ci-dessus) :

- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé ;
- contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

Établissement des listes électorales

Les listes électorales sont établies par l'employeur. Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises le cas échéant au prestataire est effectué sous la responsabilité de l'employeur. L'intégration et le contrôle des candidatures sont effectués dans les mêmes conditions.

Déroulement du vote

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée. Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales.

Pour se connecter sur place ou à distance au système de vote, l'électeur doit se faire connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité. Ce moyen d'authentification permettra au serveur de vérifier son identité et garantira l'unicité de son vote. Il est alors impossible à quiconque de voter de nouveau avec les mêmes moyens d'authentification.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 27 février 2013), l'envoi de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'est pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi transmises, de sorte que la conformité des modalités d'organisation du scrutin aux principes généraux du droit électoral n'est pas assurée.

L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran ; il peut être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver.

Tout électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.

Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier « contenu de l'urne électronique ». La validation le rend définitif et empêche toute modification.

Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'accord le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

Une fois le vote terminé, l'employeur (ou, le cas échéant, le prestataire qu'il a retenu) doit conserver sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours (voir ci-dessous) et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

Gestion des incidents techniques

Tout système de vote électronique doit comporter un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants de l'organisme mettant en place le vote, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

Clôture du scrutin et dépouillement

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs.

Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées, selon les modalités fixées par l'arrêté du 25 avril 2007 (JO du 27) cité en référence.

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement.

Quelles sont les instances compétentes en cas de désaccord ou de litige ?

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'établissement est compétent pour se prononcer sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

- Dans les entreprises comportant des établissements distincts, les délégués du personnel doivent être élus au niveau de chaque établissement distinct occupant au moins 11 salariés.
- Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 du code du travail (« double majorité » ; voir précisions ci-dessus), le caractère d'établissement distinct est reconnu par le Directeur du siège de l'entreprise. La saisine du Directeur suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Le tribunal d'instance est seul compétent sur les autres points et doit être saisi :

- dans les 3 jours suivant la publication des listes électorales pour les litiges concernant l'électorat ;
- dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats pour les litiges portant sur la régularité des opérations électorales.

