DOCAPOST

BILLET D'EXPERT

VOTE ÉLECTRONIQUE

LA LOI « TRAVAIL » ACCÉLÈRE LA DIGITALISATION DES RELATIONS SOCIALES

William BADER
Responsable Pôle Experts Solutions RH & Relations sociales, DOCAPOST

Béatrice POLA
Avocat Associée, PROSKAUER

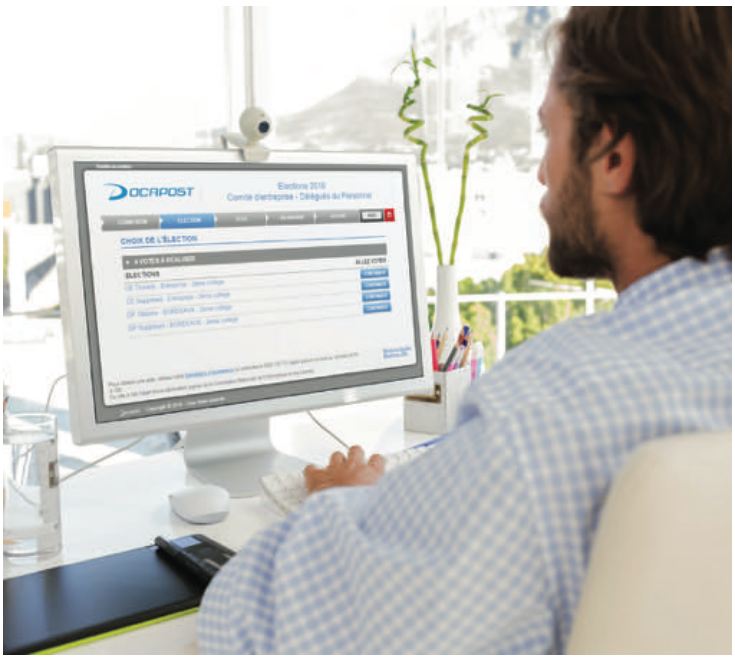
LA POSTE SOLUTIONSBUSINESS

DOCAPOST - SAS au capital de 69 705 520 euros 493 376 008 RCS Créteil - Siège social : 10-12 Avenue Charles de Gaulle - 94220 CHARENTON-LE-PONT - Réf. Billet Expert VOTE ÉLECTRONIQUE - 01/17

La loi « Travail » permet désormais aux entreprises de recourir au vote électronique sans accord collectif autorisant une telle pratique. En levant ce dernier frein, le texte accélère la digitalisation des relations sociales, dont le vote électronique constitue la première étape. Pour les petites et moyennes structures, tout l'enjeu est de monter rapidement en compétence sur un sujet complexe et déjà mâture.

Depuis 2004, toutes les entreprises de plus de 10 salariés pouvaient recourir au vote électronique pour organiser les élections des délégués du personnel ou des représentants du personnel au comité d'entreprise. Mais il aura fallu attendre 12 ans, et le décret d'application de la **loi du 8 août 2016,** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (n°2016-1088), pour que cette possibilité soit réellement offerte à toutes les catégories d'entreprises.

Auparavant, en effet, les petites et moyennes structures qui ne réunissaient pas les conditions pour négocier ou signer des accords d'entreprise se trouvaient dans l'impossibilité de recourir à ce mode de scrutin. La modification des articles L.2314-21 et L.2324-19 du Code du travail leur permet désormais d'accéder, elles aussi, à cette étape cruciale de la digitalisation des relations sociales.



Elle apporte ainsi plus d'équité entre les petites et les grandes entreprises quant aux modalités d'organisation des élections professionnelles, sans remettre en cause pour autant la pratique établie, dans les grandes entreprises, de négociation préalable avec les organisations syndicales.

Pour toutes les entreprises, ce nouveau droit est en outre assorti d'une **obligation renforcée de transparence.** L'article 2 du décret du 6 décembre fait ainsi obligation à l'entreprise qui décide de recourir au vote électronique de mettre le cahier des charges du dispositif à la disposition des salariés, sur le lieu de travail et via l'intranet, pour les entreprises disposant d'un tel système.

A DROITS NOUVEAUX, RESPONSABILITÉS NOUVELLES

Quelle que soit la taille de l'entreprise et le nombre de salariés/électeurs concernés, l'organisation d'un scrutin professionnel reste une opération délicate pour le DRH et sensible pour l'image de l'entreprise et ses relations sociales. Aussi le législateur prévoit-il un encadrement relativement strict, imposant notamment aux entreprises d'établir **un cahier des charges détaillé du système de vote électronique envisagé.**

Avant toute mise en oeuvre ou modification substantielle, le dispositif de vote électronique devra en outre faire l'objet d'une **expertise indépendante** dont le rapport sera tenu à disposition de la CNIL, en application de l'article R.2314-12 du Code du travail. En définitive, si la mesure lève incontestablement un obstacle majeur à la généralisation du vote électronique en modifiant les conditions nécessaires pour y recourir, quelle que soit la taille de l'entreprise, elle n'allège pas les obligations auxquelles devront se plier les DRH.

Récemment, plusieurs décisions de la CNIL,

du Conseil d'État et de la Cour de cassation sont venues préciser ces obligations, à commencer par celle d'une information claire et précise des salariés sur le déroulement des opérations électorales. L'organisation d'un scrutin professionnel nécessite également de satisfaire à de nombreuses exigences en matière de **sécurité** et de **confidentialité.** La transmission aux électeurs des identifiants et mots de passe doit par exemple faire l'objet d'une attention toute particulière. Seul le destinataire doit pouvoir accéder à ses codes personnels d'authentification et il doit être impossible à une personne non autorisée de se substituer à lui, ou de voter une seconde fois en son nom (CE, 11/03/2015 n° 368748, CNIL n° 2013-091, Cass.Soc. 27/02/13 n° 12-14,415 et 14/12/15, n° 15-16.491).

Quant à l'opération de vote en elle-même, elle doit faire l'objet d'un chiffrement ininterrompu des bulletins dès l'émission du vote sur le poste de l'électeur jusqu'à la transmission au fichier dénommé « contenu de l'urne électronique » (CE, 11/3/15 n° 368748).

Ces décisions ont toutes pour point commun de rappeler que le mode de scrutin électronique n'est pas une nouveauté en soi. En dix ans, le cadre réglementaire s'est considérablement étoffé jusqu'à intégrer des notions nouvelles, issues de l'évolution globale de la société. Il en est ainsi de l'extension à la sphère de la représentation professionnelle de l'obligation de **parité homme-femme** qui régit déjà l'organisation des scrutins nationaux ou territoriaux. Ainsi, en application de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (n° 2015-994) dite **loi « Rebsamen »,** les organisations syndicales et les DRH devront veiller à ce que les candidatures aux élections professionnelles soient représentatives de l'équilibre homme-femme dans l'entreprise. Dans la pratique, le dispositif de vote mis en oeuvre par l'entreprise doit ainsi permettre d'intégrer et de suivre la préoccupation de la parité homme-femme dans la représentation salariale des entreprises.

UN NOUVEL ÉLAN AUX MULTIPLES CONSÉQUENCES

Face à cette charge exceptionnelle, perçue comme aussi complexe que sensible pour l'image de l'organisation, nombre d'entreprises pourraient être tentées de reporter le débat. Mais la loi ne fait pas que lever un obstacle, elle crée une opportunité, voire une tendance inéluctable, compte tenu des avantages d'ores et déjà bien identifiés de ce mode de scrutin. Synonyme de **gain de temps et de sécurité juridique** pour l'entreprise, le vote électronique

est aussi, pour les organisations syndicales, le moyen d'accroître leur représentativité. Il leur permet notamment **d'augmenter l'attractivité du vote et la participation** des plus jeunes salariés, ceux pour lesquels exprimer une opinion par voie électronique constitue un réflexe presque naturel. Il faut également compter avec l'effet d'entraînement induit par la loi : plus les entreprises seront nombreuses à recourir à ce mode de scrutin, plus la pression s'accentuera sur celles qui n'y ont pas encore recours, et ce, quelle que soit leur taille. Dans les deux ans à venir, près d'une entreprise sur deux pourrait envisager l'adoption du vote électronique, là où moins d'une entreprise sur cinq l'utilise actuellement.

La loi provoque ainsi un redoutable effet de ciseaux en laissant dans la pratique peu de temps aux responsables RH désireux de saisir aujourd'hui une telle opportunité pour être opérationnels sur un sujet complexe, en constante évolution, et en marge de leur activité habituelle. Les entreprises, et particulièrement celles qui aborderont en 2017 ou 2018 cette problématique pour la première fois, ont tout intérêt à profiter de l'expérience déjà acquise au profit de grandes organisations, en faisant appel à l'externalisation.

Mais il faut pour cela que les prestations externalisées s'adaptent réellement aux attentes de cette nouvelle clientèle, en répondant à deux exigences majeures : la simplicité de mise en oeuvre et la création de valeur ajoutée. Sur le papier en effet, toutes les technologies sont aujourd'hui réunies, et suffisamment matures, pour permettre l'organisation d'une opération de vote électronique en quelques semaines seulement. L'un des principaux avantages de l'externalisation est de permettre à de petites et moyennes structures sans expérience préalable d'accéder de manière mutualisée aux mêmes processus industriels éprouvés qui

régissent l'organisation de scrutins comptant plusieurs millions d'électeurs. Cette approche à la fois clés en main et personnalisée facilite ainsi la prise en compte de situations potentiellement complexes, comme la nécessité de faire coexister dans un même dispositif des phases « papier », par exemple pour l'envoi du matériel de vote aux électeurs, et un dispositif de vote digital.

La simplicité est aussi le critère clé qui facilitera l'adhésion de toutes les parties prenantes, des organisations syndicales aux salariés/électeurs eux-mêmes. Car ce qui se joue n'est pas seulement la simplification de la tenue des élections professionnelles. Dans les grandes entreprises où il a été mis en oeuvre, le vote électronique s'est souvent traduit par une **digitalisation progressive de l'ensemble des activités du dialogue social,** à commencer par l'accès à la **Base de Données Economiques et Sociales (BDES)** et aux textes des accords collectifs. Pour l'ensemble des parties prenantes, le recours au vote électronique a été le point de départ d'une transformation de fond, qui a eu non seulement pour effet de fluidifier et de sécuriser les échanges d'information avec les représentants du personnel, mais aussi, et c'est incontestablement le plus important, de laisser plus de temps aux uns et aux autres pour développer le dialogue social.

DOCAPOST
10, avenue Charles de Gaulle
94 673 Charenton-le-Pont Cedex

www.docapost-rh.com

CONTACTEZ-NOUS
contact@docapost.fr