



## LE VOTE ELECTRONIQUE : UNE PRATIQUE EN VOGUE SOUS L'ŒIL DE LA COUR DE CASSATION

A l'heure du développement massif du télétravail et de la dématérialisation des procédures, le recours au vote électronique a pris une place de plus en plus importante dans les entreprises, s'imposant comme un outil de simplification des opérations électorales plébiscité par les directions des ressources humaines.

Le recours au vote électronique pour les élections professionnelles est possible, **si un accord d'entreprise le prévoit et peut être institué à défaut par décision unilatérale de l'employeur** (C.trav., art.L.2314-26).

La Cour de cassation a admis qu'un accord instituant le vote électronique pouvait **prévoir qu'il serait le mode de scrutin exclusif pour les élections des Représentants du personnel** (Cass.Soc.,4 juin 2014, n°13-18.914).

L'accord d'entreprise relatif au vote électronique doit **être distinct et conclu préalablement à la signature du protocole d'accord préélectoral** qui y renvoie.

Les modalités de mise en œuvre de ce type de vote sont fixées par le décret n°2016-1819.

**Un cahier des charges** respectant les dispositions réglementaires relatives au vote électronique doit être établi dans le cadre de l'accord d'entreprise ou à défaut par l'employeur. Il est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet lorsqu'il en existe un.

Il est possible d'organiser le vote électronique aussi bien sur le lieu de travail qu'à distance (C.trav., art. R.2314-5).

Au cours du mois de juin 2022, la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue rappeler certaines règles applicables dans le cadre du recours au vote électronique qui, si elles ne sont pas respectées, sont de nature à justifier l'annulation des élections professionnelles.

○ **Le respect du principe général « d'égalité face à l'exercice du droit de vote » :**

Lors de l'organisation des élections professionnelles, l'employeur doit veiller à respecter les principes généraux du droit électoral et le recours au vote électronique n'y fait pas exception.

La chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà pris soin de préciser de manière générale que **le recours au vote électronique pour les élections professionnelles ne permettait pas de déroger aux principes généraux du droit électoral** (Cass. Soc., 3 octobre 2018, n°17-29.022).

La violation d'un principe général du droit électoral lors du scrutin entraîne **l'annulation des élections, et ce, indépendamment de son influence sur le résultat des élections** (Cass. Soc., 18 mai 2022, n°20-21.529).

Parmi, ces principes généraux figure le respect impératif du principe d'égalité face à l'exercice du droit du droit de vote qui implique que le scrutin soit organisé dans des **conditions strictement identiques pour l'ensemble du corps électoral** (Cass. Soc., 23 mai 2000, n°98-60.526).

Le Conseil d'Etat avait de son côté admis le recours au vote électronique par internet sous réserve que **« des précautions appropriées soient prises pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas à son domicile du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet, ou encore ne pouvant se servir de ce mode de communication sans l'assistance d'un tiers »** (CE, 3 octobre 2018, n°417312).

Dans un arrêt rendu le 1er juin 2022, la Chambre sociale de la Cour de cassation se rallie à **cette interprétation extensive de l'exercice du droit de vote qui doit assurer un accès au plus grand nombre.**

- En l'espèce, une entreprise de distribution d'imprimés publicitaires avait eu **recours au vote électronique par décision unilatérale** en vue de l'élection des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique.

Lors des deux tours du scrutin, **l'entreprise avait été alertée par les organisations syndicales des difficultés rencontrées par les salariés faisant partie du collège « employé » pour se connecter sur la plateforme de vote durant la période de vote.**

Sur un plan pratique, ces salariés « distributeurs », ne se présentaient aux dépôts qu'une fois par semaine pour récupérer les feuilles de route et les documents à distribuer et, contrairement aux agents de maîtrise et aux cadres, ne disposaient d'aucun bureau, ni poste de travail dans le cadre de leurs fonctions.

Or, **pour des raisons de confidentialité**, l'employeur avait décidé d'interdire toute utilisation à ces distributeurs des ordinateurs appartenant aux agents de maîtrise ou aux cadres, de même que toute utilisation d'un ordinateur personnel apporté sur site, estimant que, comme la quasi-totalité de la population française, ils disposaient ou pouvaient facilement disposer d'une connexion internet, que ce soit par le biais d'une connexion terrestre ou via un téléphone portable.

- Le Tribunal Judiciaire, a cependant considéré, que contrairement à ce que soutenait l'employeur, **le respect du principe d'égalité des salariés électeurs est parfaitement conciliable avec les impératifs de sécurité et de confidentialité.**

L'entreprise ne justifiait pas de ce qui l'empêchait de mettre en place des procédures permettant de pallier le défaut d'accès de ses distributeurs au matériel de vote telle que la mise en place dans ses établissements de terminaux dédiés au vote électronique avec un protocole garantissant la sécurité et la confidentialité.

Le Tribunal faisait par ailleurs remarquer que l'employeur, n'avait pas l'assurance que l'ensemble de ses salariés puissent accéder à un matériel permettant d'exercer leur droit de vote, statistiques INSEE à l'appui.

Il concluait que l'entreprise avait porté atteinte à l'égalité des salariés face à l'exercice du droit de vote **en n'ayant pris aucune précaution appropriée pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet.**

Cette décision est approuvée par la Chambre sociale de la Cour de cassation qui a estimé que l'entreprise aurait dû faire en sorte **que l'ensemble de ses salariés puissent avoir accès à un matériel permettant d'exercer leur droit de vote et ne justifiait pas de ce qui l'empêchait de mettre en place des procédés permettant de pallier le défaut d'accès de ses distributeurs au matériel de vote** (Cass. Soc., 1er juin 2022, n°20-22.860).

- L'atteinte portée au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote, constituait ainsi à elle seule une cause d'annulation du scrutin, quelle que soit son incidence sur le résultat.

- **La consécration de la liberté fondamentale de voter blanc ou nul :**

Dans la droite ligne de l'arrêt précédent, la Chambre sociale de la Cour de cassation, s'appuie sur la **liberté fondamentale de voter** consacrée par l'article 25 b du pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 pour valider un vote électronique sans que la faculté de voter blanc ou nul n'ait été prévue par le protocole d'accord préélectoral (Cass. Soc., 15 juin 2022, n°21-60.107).

Lors du vote qui portait cette fois-ci sur la validation d'un accord non majoritaire, 665 électeurs ont valablement exprimé leur choix et 2 votes étaient nuls ou blancs.

Un salarié a saisi le Tribunal de proximité de Courbevoie afin d'obtenir l'annulation du vote estimant que les deux salariés ne s'étaient pas manifestés par un choix délibéré de voter blanc ou nul en l'absence de disposition expresse à ce sujet. Il estimait que cela avait faussé la sincérité du scrutin et en justifiait l'annulation.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a cependant confirmé le principe général selon lequel les salariés ont la faculté d'exprimer un vote blanc ou nul que le scrutin ait lieu par vote physique ou par la voie électronique.

*Cette faculté, qui n'est prohibée par aucun texte, est ouverte à tout électeur en application de sa liberté fondamentale de voter.*

- **Une appréciation souple du Code électoral en considération des contraintes pratiques inhérentes au vote électronique :**

La Chambre sociale de la Cour de cassation fait en troisième lieu preuve d'une certaine souplesse en prenant en considération les contraintes pratiques inhérentes au vote électronique.

En principe, en application des dispositions de l'article R67 du Code électoral : « *Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote **et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote.*** »

La publicité du scrutin constitue une formalité majeure, sa violation étant de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et justifiant à elle seule l'annulation des élections (Cass. Soc., 7 décembre 2016, n°15-26.096 ; Cass. Soc., 27 mai 2020, n°19-13.504).

En l'espèce, Les Galeries Lafayette ont procédé aux élections du Comité Social et Economique de l'Unité Economique et Sociale, par recours au vote électronique, suivant un accord collectif et un protocole d'accord préélectoral.

**En l'absence de salle de vote physique**, le bureau de vote s'est réuni pour dépouiller les résultats, imprimés dès l'issue des opérations de dépouillement en présence des délégués de liste. Ces résultats ont été largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel.

Le Tribunal d'instance déboute le syndicat (SUD) de sa demande d'annulation des élections motif pris de l'irrégularité de la publicité du scrutin, estimant **que l'employeur justifiait du fait que les résultats avaient été proclamés et imprimés par les membres du bureau de vote dès l'issue des opérations de dépouillement électronique en présence des délégués de liste, quand bien même il n'existait pas, à proprement parler, de salle de vote du fait du recours au vote électronique** (Cass. Soc., 15 juin 2022, n°20-21.992).

La Cour de cassation rappelle la règle selon laquelle il faut et il suffit que la publication des résultats qui doivent impérativement être proclamés faute de faire courir le délai de recours, permettent l'accessibilité de ce résultat dès sa proclamation à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Au travers de ces différentes décisions, la Chambre sociale de la Cour de cassation veille au grain, rappelant que le recours au scrutin électronique ne doit pas permettre d'évincer ou de contourner les principes généraux du droit électoral.

Sous cette réserve, le recours au vote électronique qui nécessite de faire appel à un prestataire extérieur présente bien plus d'avantages que d'inconvénients, si ce n'est son coût non négligeable.

Au-delà des élections professionnelles, le vote électronique constitue une modalité d'expression qui a vocation à se développer pour gérer plus largement les relations sociales dans l'entreprise, comme l'organisation de référendums ou encore les votes du CSE.

Les mêmes principes de fiabilité, de sincérité et de secret du vote demeurent incontournables pour sécuriser cet outil précieux pour les services Ressources Humaines et convaincre les partenaires sociaux de son utilité pratique.

\*\*\*

## Auteurs

---



Anne-Laure MARY-CANTIN  
Avocate associée

[a-lmary-cantin@racine.eu](mailto:a-lmary-cantin@racine.eu)



Ana LE MAOUT  
Avocate collaboratrice

[analemaout@racine.eu](mailto:analemaout@racine.eu)