



Invalidité du vote électronique d'un accord d'entreprise :

publié le **02/07/2010**, vu **3720 fois**, Auteur : [Mourot](#)

La Cour de Cassation, dans son arrêt de la chambre sociale du 27 janvier 2010 met un coup d'arrêt dans l'évolution du vote électronique. Ainsi, de plus en plus, on a expérimenté le vote électronique notamment dans la ville de Vandoeuvre (54) par des scrutins législatifs.

Fort de ces évolutions, la société Bearingpoint France avait organisé du 26 mars au 1er avril 2009 un référendum afin de soumettre aux salariés les accords d'entreprise. La solution pourrait sembler utile notamment à l'heure du E-RH. En dehors du cas d'espèce, on peut penser que face à des emplois décentralisés au regard du travail à domicile ou de commerciaux en déplacement ce système sous réserve de certaines garanties pouvait être envisageable.

Eh bien, NON. Un des syndicats, contestant la régularité de ce vote, a saisi le Tribunal d'Instance de Puteaux, afin d'annuler ce référendum. Rappelant par cette espèce, que le tribunal compétent en matière de contentieux sur les accords d'entreprise est le Tribunal d'Instance selon l'article R.2232-5 du Code du Travail, recevable selon l'article R.2324-24 dans les quinze jours suivant cette désignation.

Après que les juges du fond ait admis la régularité de la consultation, la Cour de Cassation appliquant littéralement l'article D.2232-2 1° du Code du Travail qui dispose que la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe. Selon, une appréciation personnelle, la première condition tenant au temps de travail pourrait être remplie si le site ou le serveur informatique ne fonctionne que durant le temps de travail du salarié. Matériellement c'est envisageable. Quant à la deuxième, le secret du scrutin peut être garanti par l'utilisation d'un système d'isoloir avec un poste informatique ou encore de manière délocalisée par l'utilisation d'un portail internet avec un mot de passe, sans que l'entreprise ne puisse à terme évaluer le vote du salarié.

Toutefois, la troisième condition imposant un vote sous enveloppe, ne peut matériellement pas être remplie. Puisque le principe de base du vote électronique est la dématérialisation. A moins d'envisager l'enveloppe électronique certifiée. A creuser... Mais pour l'instant, il est à conseiller aux entreprises très innovantes dans ce domaine, de recourir au bon vieux vote sur support papier au risque de voir leur consultation annulée.