

MODALITES DE VOTE DEROGATOIRE

A noter

Ni le vote par procuration, ni le vote par anticipation ne sont admis.

I. LE VOTE PAR CORRESPONDANCE

Cadre juridique

Le vote par correspondance n'est ni prévu ni réglementé par la loi. Il a néanmoins été admis à certaines conditions par la jurisprudence, qui en a fixé le cadre juridique.

Obligation d'un protocole préélectoral

Seul un protocole préélectoral peut autoriser le vote par correspondance.

L'employeur ne peut donc pas recourir au vote par correspondance si un protocole préélectoral ne le prévoit pas.

Si un accord préélectoral autorise le vote par correspondance, l'employeur est tenu de s'en tenir au cadre fixé par l'accord.

Interdiction de généraliser le vote par correspondance

Le principe étant le vote sur place, le vote par correspondance doit rester exceptionnel.

Un accord préélectoral ne peut donc prévoir le vote par correspondance que si et dans la mesure où il est nécessaire pour permettre la participation de certains salariés.

La jurisprudence admet comme des circonstances justifiant le vote par correspondance :

- l'éloignement géographique de l'entreprise (déplacement, VRP, travailleurs à domicile) ;
- l'absence le jour du scrutin (repos, travail de nuit, congés, accidents de travail, maladie, congé maternité, travail à l'extérieur de l'entreprise...).

L'accord préélectoral doit fixer de manière précise et limitative les motifs autorisant les salariés à voter par correspondance.

Organisation matérielle du vote par correspondance

Il incombe à l'entreprise de mettre à disposition des salariés concernés le matériel nécessaire au vote par correspondance, lequel est constitué par :

- les bulletins de vote ;
- les enveloppes destinées à recevoir les bulletins.
Ces enveloppes ne doivent comporter aucun signe de reconnaissance afin de garantir le secret du vote.
- les enveloppes à utiliser pour envoyer le vote (dans lesquelles les salariés insèrent les enveloppes intégrant les bulletins de vote).
Ces enveloppes doivent impérativement porter à leur dos le nom de l'électeur et sa signature, afin de permettre l'émargement. Il est généralement admis que les frais d'acheminement de ces enveloppes sont à la charge de l'employeur.
- les listes des candidats ;
- les notices d'information sur les modalités d'exercice du vote par correspondance.

L'employeur doit aussi adresser aux électeurs votant par correspondance tous les documents communiqués aux électeurs sur place, tracts syndicaux ou professions de foi compris.

L'accord préélectoral doit également fixer :

- les modalités d'envoi du matériel et des documents ;
Sans être obligatoire, l'envoi en lettre recommandé avec accusé réception est conseillé (sécurité, preuve)
- le délai d'envoi.
La jurisprudence exige un délai suffisant entre la date d'envoi et le jour de scrutin (le délai d'une semaine est jugé convenable).

L'accord préélectoral doit aussi fixer les modalités d'envoi du vote :

- plusieurs modalités d'envoi postal peuvent être retenues (envoi à poste restante, à un huissier de justice, au président du bureau) ;
*L'envoi du vote à la direction est à exclure.
Si l'envoi à poste restante est retenu, prévoir l'ouverture de la boîte et l'acheminement des enveloppes au bureau de vote sous le contrôle conjoint des organisations syndicales.*
- le délai, au plus tard le jour du scrutin.

II. LE VOTE ELECTRONIQUE

Cadre juridique

Depuis la loi du 21 juin 2004 relative à la confiance dans l'économie numérique, le code du travail prévoit, pour l'élection des délégués du personnel (L. 2314-21) et pour l'élection du comité d'entreprise (L. 2324-19), que « l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions définies par décret en Conseil d'État ».

Un décret et un arrêté du 25 avril 2007 sont venus préciser les conditions de mise en œuvre du vote électronique et les prescriptions minimales à respecter (articles R. 2314-8 et suivants pour les élections des délégués du personnel / articles R. 2324-4 et suivants pour les élections du Comité d'entreprise).

Obligation d'un accord collectif

Cette loi du 21 juin 2004 a notamment subordonné le recours au vote électronique à un accord collectif prévoyant cette modalité de vote et comportant un cahier des charges conforme aux exigences requises par la loi (Article R. 2314-8 pour les délégués du personnel / Article R. 2324-4 pour le Comité d'entreprise).

La conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe est un préalable à la mise en place du vote électronique dans l'entreprise et le protocole préélectoral ne peut se substituer à un tel accord.

Le protocole d'accord préélectoral doit en revanche :

- mentionner l'accord collectif d'entreprise ou de groupe autorisant le recours au vote électronique ;
- le cas échéant, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place ;
- comporter en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales (Article R. 2314-16 délégués du personnel / Article R. 2324-12 comité d'entreprise).

A noter

La loi régit très strictement les modalités techniques et organisationnelles du vote électronique.

Force ouvrière n'est pas favorable au vote électronique, mais n'hésitez pas à vous renseigner pour plus d'informations si besoin.