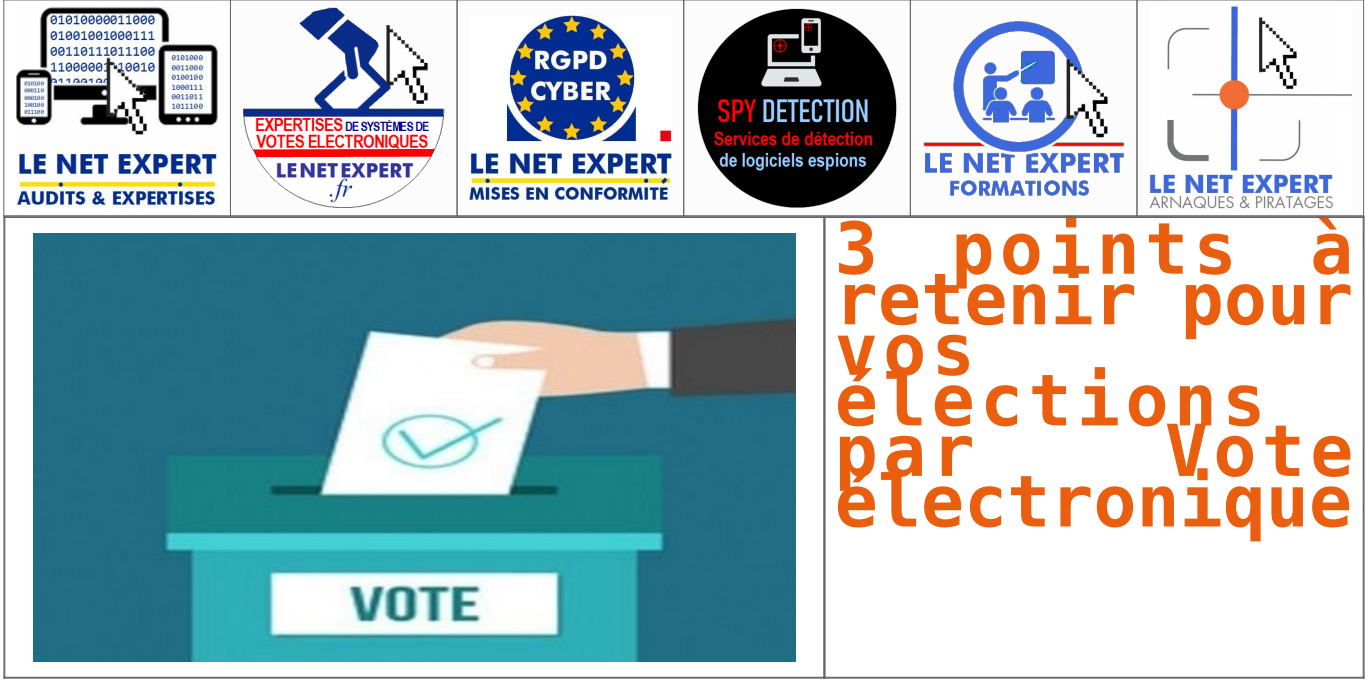
3 points à retenir pour vos élections par Vote électronique

Notre métier en RGPD et en CYBER : Auditer, Expertiser, Accompagner, Former et Informer



EXPERTISES DE SYSTÈMES VOTES ÉLECTRONIQUES

EXPERTISES DE SYSTÈMES DE VOTES ÉLECTRONIQUES

- ACCOMPAGNEMENT AU CHOIX DES SOLUTIONS DE VOTE ÉLECTRONIQUE
- EXPERTISE PRÉALABLE AUX ELECTIONS
- PARTICIPATION AU SCELLEMENT DES URNES
- ACCOMPAGNEMENT PENDANT LE SCRUTIN
- PARTICIPATION AU DÉPOUILLEMENT DES URNES
- RAPPORT D'EXPERTISE PAR UN EXPERT INDÉPENDANT

Les décrets d'application de la Loi Travail continuent d'arriver en ce dernier mois de l'année 2016. L'ultime en date concerne le vote électronique (1). En tant que représentants du personnel, que vous soyez délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, vous vous demandez quelles sont les conditions à réunir pour recourir à ce type de dispositif. Vous souhaitez savoir quels sont les apports de la Loi Travail sur le vote électronique ; quel accord mettre en place et quelles garanties pour le système adopté ? Voici les 3 points essentiels à connaître à propos du vote électronique !

Avant la loi Travail, le vote électronique n'était possible que sous réserve d'avoir été prévu par un accord collectif. Mais est-ce toujours le cas ? Pour quelles élections peut-on recourir au vote électronique ? Quelles sont les garanties de régularité de ce vote ?

Les élections concernées par le vote électronique

Il est possible de recourir au **vote électronique** pour **deux élections** visées dans le décret du 5 décembre 2016 :

- les **délégués du personnel** ;
- les représentants du personnel au **comité d'entreprise**.

Sachez qu'il est d'ailleurs possible de combiner vote électronique et vote sous enveloppe, à condition que l'acte qui autorise le recours au vote électronique n'exclue pas cette possibilité *(2)*.

Les modalités du vote électronique

La mise en place du vote électronique est soumise à quelques formalités préalables. Ce recours doit être prévu dans un **accord de groupe** ou un **accord d'entreprise** (2).
Désormais, à défaut d'accord collectif, **l'employeur** peut **décider unilatéralement** de recourir au vote électronique *(2)*. C'est la nouveauté inscrite dans ce décret d'application de la loi travail.
Sachez aussi que le **protocole d'accord préélectoral**, qui doit être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, doit mentionner l'accord collectif ou la décision de l'employeur de recourir au vote électronique.

Quel est le contenu du protocole d'accord préélectoral ?

Lors de la négociation de ce protocole, il faudra tenir compte des contraintes techniques posées par ce vote particulier. En effet, comme tout dispositif électronique, des garanties doivent être prises pour assurer la **régularité du vote** et sa **confidentialité**.
A ce titre, le code du travail établit un **cahier des charges** à respecter :

- des **fichiers distincts** dans l'urne : il doit y avoir deux fichiers qui doivent être bien séparés. Le premier « **Fichier des électeurs** » doit permettre l'authentification des électeurs. Le second fichier nommé « **Contenu de l'urne électronique** » détaillera lui les clés de chiffrement et de déchiffrement, ainsi que le contenu de l'urne. Ce fichier n'est **consultable que par les personnes en charge de la gestion et de la maintenance du système de vote** *(3)*.
- le système de vote doit pouvoir être **scellé** pendant toute la durée du scrutin *(4)*.
- une **expertise indépendante** doit être réalisée **avant le scrutin***(5)* par un **expert indépendant** mandaté par l'employeur.
- une **assistance technique** doit être mise en place par l'employeur pour veiller au bon fonctionnement du système et intervenir en cas de besoin *(6)*. Des tests doivent être effectués sur le matériel avant le déroulement du vote.

Les garanties prévues pour la régularité du vote

Le vote électronique doit présenter certaines garanties indispensables à sa régularité :

- le **respect du cahier des charges** prévu par la loi.

Il est mentionné dans l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur de recourir au vote électronique.
Par ailleurs, **chaque salarié** doit avoir **accès à ce cahier des charges** selon le décret du 5 décembre 2016 *(2)*. Il peut être mis à leur disposition via l'intranet de l'entreprise ou consultable dans les locaux de l'entreprise.

L'expertise préalable par un expert indépendant.

Tout le système et le matériel de vote doit avoir été examiné par un expert rémunéré par l'employeur.
Il s'assure de l'existence de la **décision unilatérale de l'employeur** ou de l'**accord collectif** autorisant le recours au vote électronique.
Il doit s'assurer également des modalités garantissant la **confidentialité** et la **sécurité du dispositif** : l'existence des deux fichiers séparés concernant les électeurs et le contenu de l'urne, l'exclusivité de l'accès aux données électroniques par les gestionnaires du système, le caractère hermétique et scellé du matériel.
Il rédigera un **rapport** sur ces points. Ce dernier doit être tenu **à la disposition de la CNIL** *(7)*.

La déclaration à la CNIL.

Comme tout dispositif électronique et de stockage informatique de données, le vote électronique doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés *(8)*.
A ce titre, la CNIL a fait une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique.
Lire la recommandation de la CNIL

Les **organisations syndicales représentatives de salariés** doivent être **informées de l'accomplissement de cette formalité** déclarative auprès de la CNIL.

Les résultats du vote.

Si l'acte qui autorise le recours au vote électronique n'a pas exclu le vote sous enveloppe à bulletin secret, sachez qu'il ne sera pas possible d'obtenir des premiers résultats pendant le scrutin. En effet, le récent décret précise bien qu'**aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du vote.** L'ouverture des enveloppes ne pourra être faite qu'après la clôture du vote électronique *(9)*.

(1) Décret n°2016-1676 du 5 décembre 2016 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise
(2) Articles R2314-8 et R2324-4 du Code du travail
(3) Article R2324-6 du Code du travail
(4) Article R2324-7 du Code du travail
(5) Article R2324-8 du Code du travail
(6) Article R2324-9 du Code du travail
(7) Articles R2314-12 et R2324-8 du Code du travail
(8) Articles R2314-14 et R2324-10 du Code du travail
(9) Articles R2314-19 et R2324-15 du Code du travail

Réagissez à cet article

A Lire aussi :

Nouveautés dans l’organisation des votes électroniques pour les élections professionnelles
3 points à retenir pour vos élections par Vote électronique
Le décret du 6 décembre 2016 qui modifie les modalités de vote électronique
Modalités de recours au vote électronique pour les Entreprises
L’Expert Informatique obligatoire pour valider les systèmes de vote électronique
Dispositif de vote électronique : que faire ?

La CNIL sanctionne un employeur pour défaut de sécurité du vote électronique pendant une élection professionnelle

Notre sélection d'articles sur le vote électronique

Vous souhaitez organiser des élections par voie électronique ?
Cliquez ici pour une demande de chiffrage d'Expertise



Vos expertises seront réalisées par **Denis JACOPINI** :

- Expert en Informatique **assermenté et indépendant** ;
- **spécialisé dans la sécurité** (diplômé en cybercriminalité et certifié en Analyse de risques sur les Systèmes d'Information « ISO 27005 Risk Manager ») ;
- ayant suivi la **formation délivrée par la CNIL sur le vote électronique** ;
- qui n'a **aucun accord ni intérêt financier** avec les sociétés qui créent des solution de vote électronique ;
- et possède une expérience dans l’analyse de nombreux

systèmes de vote de prestataires différents.

Denis JACOPINI ainsi **respecte l'ensemble des conditions recommandées** dans la Délibération de la CNIL n° 2019-053 du 25 avril 2019 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via Internet.

Son expérience dans l'expertise de systèmes de votes électroniques, son indépendance et sa qualification en sécurité Informatique (ISO 27005 et cybercriminalité) vous apporte l'assurance d'une qualité dans ses rapport d'expertises, d'une rigueur dans ses audits et d'une impartialité et neutralité dans ses positions vis à vis des solutions de votes électroniques.

Correspondant Informatique et Libertés jusqu'en mai 2018 et depuis Délégué à La Protection des Données, nous pouvons également vous accompagner dans vos démarches de mise en conformité avec le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

Contactez-nous

Article original de Juritravail : Vote électronique : les 3 points à retenir !