



VOTE ÉLECTRONIQUE

PRÉPARER SES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

MISE EN PLACE DU VOTE ELECTRONIQUE : POINT D'ÉTAPES

1 ENGAGER DES NÉGOCIATIONS



Le vote électronique est mis en place par accord d'entreprise ou de groupe négocié avec les délégués syndicaux, dans les conditions classiques de conclusions d'un accord collectif. Cet accord doit être **distinct du protocole d'accord préélectoral**, dont les modalités de conclusions diffèrent.

L'accord collectif mentionne notamment le recours au vote électronique (total ou partiel) ainsi que le recours à un éventuel prestataire externe. Si l'employeur gère seul le système de vote électronique, l'accord collectif doit comprendre un cahier des charges précis permettant d'assurer la confidentialité des données transmises.

2 À DEFAUT D'ACCORD, PROCÉDER PAR DÉCISION UNILATÉRALE

Le recours au vote électronique par décision unilatérale de l'employeur n'est possible qu'en cas d'échec des négociations. Toutefois, il n'est pas nécessaire de tenter une négociation dérogatoire avec le CSE ou des salariés mandatés.

3 MENTIONNER LE RECOURS AU VOTE ÉLECTRONIQUE DANS LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL



Le protocole d'accord préélectoral devra :

- Mentionner la conclusion de l'accord collectif ou de la décision unilatérale autorisant le recours au vote électronique,
- Indiquer, le cas échéant, le nom du prestataire choisi,
- Annexer la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

UN SEUL MOT D'ORDRE : ANTICIPER



L'accord collectif entrera en vigueur, sauf disposition contraire, à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la DREETS. Or, l'accord collectif devra entrer en vigueur **avant la signature du PAP**.

Les négociations de l'accord collectif et du PAP **ne peuvent donc avoir lieu le même jour !**

FAITES CONFIANCE À UN EXPERT !

Compte tenu de la complexité et des enjeux du vote électronique, nous recommandons, en parallèle de la négociation de l'accord collectif sur le recours au vote électronique, de sélectionner un prestataire externe afin de mettre en œuvre cette modalité de vote.

Le prestataire pourra alors établir le cahier des charges imposé par le Code du travail garantissant la confidentialité des données du système de vote.



Le Ministère du travail a notamment publié la liste de ses partenaires officiels : E-Votez, Eligibilis, Kercia-Alphavote, Legavote, Neovote, People Vox, Voxaly et Wechooz.

À vous de choisir !

4 INFORMER LES SALARIÉS



L'employeur doit fournir à chaque salarié une notice d'information sur le déroulement des opérations électorales, et le cas échéant, sur les modalités du vote électronique.

5 INSCRIRE LE FICHIER DANS LE REGISTRE DE TRAITEMENT DES DONNÉES

L'employeur doit inscrire le fichier dans le registre de traitement des données tenu par l'Association et consulter le délégué à la protection des données personnelles, s'il existe.

Attention : l'employeur est seul responsable de traitement des données personnelles collectées, même en cas de recours à un prestataire extérieur.

Depuis le 25 mai 2018, la déclaration à la CNIL du système de vote électronique n'est plus obligatoire. Il n'est donc plus nécessaire d'informer le CSE de cette déclaration.

6 FORMER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Les représentants du personnel ainsi que les membres du bureau de vote devront bénéficier d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

PICARD AVOCATS

118, rue La Fayette

75010 - PARIS

01.84.25.14.70

contact@picard-avocats.com