

Élections professionnelles - Déroulement du vote

Les règles relatives au déroulement du vote dans le cadre de l'élection du [comité social et économique](#) (CSE) sont, sauf disposition contraire, les mêmes que celles applicables jusqu'alors au CE, aux DP ou à la DUP (ord. [2017-1386](#) du 22 septembre 2017, JO du 23). De la même façon, la jurisprudence liée aux anciennes institutions représentatives du personnel devrait en toute vraisemblance continuer de s'appliquer au CSE.

Organisation du scrutin

Scrutin de liste - Le scrutin applicable aux élections professionnelles est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (c. trav. [art. L. 2314-29](#)). Les électeurs votent donc pour une liste de candidats et non pour un ou plusieurs candidats pris isolément.

Des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, et dans chacun des collèges électoraux doivent être organisés.

Par exception, les membres du [comité central d'entreprise](#) étaient élus au scrutin majoritaire uninominal à un tour par les élus aux comités d'établissement. Il en est, à notre avis, de même pour le comité social et économique central*.

Sur la mise en place de la [commission santé, sécurité et conditions de travail](#), voir l'étude correspondante.

Panachage interdit - Le panachage qui consiste à mettre à la place du candidat d'une liste celui d'une autre liste est interdit pour les élections des représentants du personnel (cass. soc. 13 juillet 1993, n° [92-60344](#), BC V n° 208 ; cass. soc. 7 mai 2003, n° [01-60917](#) D). Les bulletins panachés sont nuls.

Vote préférentiel possible - Le vote préférentiel est la faculté laissée à l'électeur de modifier l'ordre de présentation des candidats figurant sur les listes.

Le mode le plus courant, qui aboutit en fait à un vote préférentiel, est la possibilité de rayer (raturer) un nom sur la liste : seront élus en priorité les candidats de la liste qui auront obtenu le plus grand nombre de voix, l'ordre de présentation n'étant pris en considération que pour des candidats ayant obtenu le même nombre de voix. Toutefois, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure le candidat dont le nom a été raturé ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation (c. trav. [art. L. 2314-29](#)).

Vote électronique

Modalité facultative - Le vote par voie électronique sur le lieu de travail ou à distance est une simple possibilité si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide (c. trav. [art. L. 2314-26](#) et [R. 2314-5](#)). Il n'interdit pas le vote à bulletins secrets sous enveloppe, sauf mention contraire de l'accord instituant cette modalité de vote ou désaccord de l'employeur (c. trav. [art. R. 2314-5](#)). La CNIL a défini les garanties minimales que doivent respecter les systèmes de vote électronique à distance, notamment dans le cadre des élections professionnelles dans l'entreprise (délib. CNIL 2010-371 du 21 octobre 2010).

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles par vote électronique, l'employeur est l'unique responsable du traitement (CE 11 mars 2015, n° [368748](#)).

Les dispositions pratiques de mise en œuvre du vote électronique pour le CSE seront précisées par arrêté. Elles devraient rester identiques à celles prévues par le précédent arrêté pour le CE et les DP (arrêté du 25 avril 2007, JO du 27).

Accord collectif ou décision de l'employeur - L'entreprise qui souhaite instituer le vote électronique dans le cadre des élections professionnelles doit conclure un accord collectif en ce sens (c. trav. [art. L. 2314-26](#) et [R. 2314-5](#)). Il doit s'agir d'un accord d'entreprise (ou de groupe) et non d'établissement (c. trav. [art. R. 2314-5](#) ; cass. soc. 10 mars 2010, n° [09-60096](#), BC V n° 56).

Dans une entreprise divisée en établissements, un accord d'entreprise peut fixer le cadre général du recours au vote électronique et prévoir que les modalités de sa mise en œuvre seront fixées par un accord négocié au niveau de chaque établissement. Il n'en demeure pas moins que l'accord d'établissement ne peut pas mettre en place le vote électronique, un accord d'entreprise ou de groupe reste impératif (cass. soc. 3 novembre 2016, n° [15-21574](#) FSPB).

L'accord doit comporter un cahier des charges précis qui permet d'assurer la confidentialité des données transmises (c. trav. [art. R. 2314-5](#) et [R. 2314-6](#) ; délib. CNIL 2010-371 du 21 octobre 2010, JO du 24 novembre). Ce cahier n'est soumis à aucune condition de forme (cass. soc. 3 novembre 2016, n° [15-21574](#) FSPB). Il doit être tenu à disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, dans les entreprises où il en existe un (c. trav. [art. R. 2314-5](#)).

Le vote électronique ne peut pas être mis en place avant que l'accord d'entreprise soit applicable (cass. soc. 28 septembre 2011, n° [11-60028](#), BC V n° 203).

L'accord collectif doit ensuite être mentionné par le protocole préélectoral via une clause spécifique (c. trav. [art. R. 2314-13](#)).

Chaque accord doit être adopté selon les règles de majorité qui lui sont propres :

-l'accord collectif autorisant le recours au vote électronique est soumis aux conditions de validité prévues pour tout accord collectif (c. trav. [art. L. 2232-12](#) ; cass. soc. 28 septembre 2011, n° [10-27370](#), BC V n° 202) ;

-la clause de l'accord préélectoral doit satisfaire à la condition de double majorité (c. trav. [art. L. 2314-6](#) ; cass. soc. 5 avril 2011, n° [10-19951](#), BC V n° 87 ; cass. soc. 28 septembre 2011, n° [11-60028](#), BC V n° 203).

Faute d'accord d'entreprise, l'employeur peut décider que l'élection aura lieu par vote électronique (c. trav. [art. L. 2314-26](#)), qu'il s'agisse de l'élection de toute une instance ou d'élections partielles intervenant en cours de mandat (c. trav. [art. R. 2314-5](#)).

Le cahier des charges que doit d'établir l'employeur est soumis aux mêmes obligations de publicité et de mise à disposition que celui établi dans le cadre d'un vote électronique organisé sur la base d'un accord collectif (c. trav. [art. R. 2314-5](#)) (voir ci-avant).

L'employeur doit informer les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la CNIL (c. trav. [art. R. 2314-11](#)).

Obligation d'information et de formation - L'employeur est tenu de déclarer le système auprès de la CNIL et d'informer les syndicats inclus dans le périmètre du vote électronique de ces formalités déclaratives (c. trav. [art. R. 2314-11](#)).

Les représentants du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu. Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales (c. trav. [art. R. 2314-12](#)).

L'absence de formation des représentants du personnel sur le système de vote électronique n'entraîne pas forcément l'annulation des élections (cass. soc. 25 octobre 2017, n° [16-21780 D](#)).

Expertise du système de vote électronique avant chaque scrutin - Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante (c. trav. [art. R. 2314-9](#)).

Pour le Conseil d'État, cette expertise est nécessaire (CE 11 mars 2015, n° [368748](#)) :

- lors de la conception initiale du système utilisé ;
- à chaque fois qu'il est procédé à une modification de ce système ;
- et préalablement à chaque scrutin recourant au vote électronique.

La Cour de cassation impose l'expertise indépendante seulement lors du scrutin initial, puis en cas de modification substantielle du système de vote (cass. soc. 21 septembre 2016, n° [15-60216 FSPB](#)). Ce faisant, sa position semble s'écarter de la position du Conseil d'État.

Listes électorales et candidatures - Les listes électorales sont établies par l'employeur. Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises, le cas échéant, au prestataire est effectué sous la responsabilité de l'employeur. Les listes sont enregistrées sur un support distinct de celui de l'urne électronique, scellé, non réinscriptible, rendant son contenu inaltérable et probant. L'intégration et le contrôle des candidatures sont effectués dans les mêmes conditions (arrêté [du 25 avril 2007](#), JO du 27 avril 2007).

Déroulement du vote - Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée (c. trav. [art. R. 2314-14](#)). Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et par les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales. Lorsque l'accord n'exclut pas le vote au scrutin secret sous enveloppe, l'ouverture de ce vote n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Pendant le déroulement du vote, aucun résultat partiel n'est accessible. Cela étant, l'accord collectif et l'employeur peuvent autoriser une information sur le nombre de votants au cours du scrutin (c. trav. [art. R. 2314-16](#)).

Authentification de l'électeur - Lors du vote, l'électeur se fait connaître par le moyen d'authentification qui lui est transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité (arrêté [du 25 avril 2007](#), JO du 27 avril 2007). Ce moyen d'authentification permet au serveur de vérifier son identité et garantit l'unicité de son vote.

L'envoi des codes d'accès via la messagerie professionnelle, sans autre précaution destinée à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, ne garantit pas la confidentialité des données. Cette atteinte à la confidentialité et au secret du vote constitue, à elle

seule, une cause d'annulation du protocole préélectoral et du scrutin (cass. soc. 27 février 2013, n° [12-14415](#), BC V n° 60 ; CE 11 mars 2015, n° [368748](#)). Le fait que chaque salarié dispose d'un code d'accès personnel pour ouvrir une session sur l'ordinateur qui lui est attribué peut être une précaution suffisante pour la Cour de cassation (cass. soc. 14 décembre 2015, n° [15-16491](#) D).

L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran ; il peut être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception, que l'électeur a la possibilité de conserver. Tout électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.

Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier « contenu de l'urne électronique » qui recense les votes exprimés par voie électronique. La validation le rend définitif et empêche toute modification.

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin. L'émargement indique la date et l'heure du vote.

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin (c. trav. [art. R. 2314-8](#)).

Vote électronique et vote à bulletin secret - Le vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe sauf si l'employeur, ou l'accord collectif, exclut cette modalité (c. trav. [art. L. 2314-26](#) et [R. 2314-5](#)). Lorsqu'un vote sous enveloppe a lieu en plus du vote électronique, son ouverture intervient après la clôture du vote électronique (c. trav. [art. R. 2314-16](#)). En pratique, le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique. Cela permettrait, le cas échéant, de s'assurer qu'un électeur n'a pas usé des deux modes de vote.

Dépouillement par clés - Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs. Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées (arrêté [du 25 avril 2007](#), JO du 27 avril 2007). La génération de ces clés avant l'ouverture du vote est publique, de manière à prouver de façon irréfutable que seuls le président du bureau de vote et deux de ses assesseurs ont connaissance de ces clés, à l'exclusion de toute autre personne. Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Conservation des fichiers supports - Le système de vote électronique, les fichiers supports, les matériels de vote, etc., sont conservés sous scellés après la décision de clôture du dépouillement jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive. À l'expiration de ces délais, l'employeur procède à la destruction des fichiers supports.

Sécurité et confidentialité - Le système doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (arrêté [du 25 avril 2007](#), JO du 27 avril 2007).

L'intervention d'un technicien informatique auprès des votants ne porte pas nécessairement atteinte à la sincérité du scrutin. Il en est ainsi, par exemple, lorsque le technicien se connecte aux postes des salariés pendant l'opération de vote, à leur demande expresse, et qu'il respecte l'obligation de confidentialité à laquelle il est tenu (cass. soc. 14 novembre 2013, n° [13-10519](#), BC V n° 262).

L'employeur est l'unique responsable du traitement. Dès lors, le sous-traitant, qui agit en lieu et place de l'employeur, ne peut pas être tenu responsable si des manquements sont constatés (CE 11 mars 2015, n° [368748](#)).

Mode d'emploi du vote

Pour que la régularité du scrutin soit assurée, l'électeur doit remplir les principales conditions indiquées ci-dessous et prendre part au vote de la façon suivante :

- l'électeur doit être inscrit sur les listes électorales ;
- il se présente devant la table sur laquelle les bulletins de vote sont disposés ;
- il prend une enveloppe et un bulletin de vote de chaque liste électorale ;
- sans quitter la salle de vote, l'électeur se rend dans l'isoloir ;
- il se présente ensuite à la table de vote où siègent les membres du bureau de vote ;
- il fait constater son identité (c. élec. art. [L. 62](#) et [R. 59](#)) ;
- il introduit lui-même l'enveloppe dans l'urne ;
- il se présente devant l'assesseur pour signer le cahier d'émargement (circ. min. 69-352 du 31 juillet 1969, mise à jour le 1er juin 1990).

En l'absence d'allégation de fraude, le vote des électeurs en apposant une croix sur la liste d'émargement, et non une signature ou un paraphe, n'est pas de nature à entraîner la nullité des votes (cass. soc. 13 juillet 2004, n° [03-60160](#), BC V n° 215).

Premier tour de scrutin

Monopole des candidatures syndicales - Le premier tour est réservé aux listes présentées par les syndicats « intéressés » (c. trav. [art. L. 2314-29](#)).

Le premier tour ne sert pas uniquement à désigner des représentants du personnel élus, il mesure également l'audience électorale des syndicats (c. trav. [art. L. 2122-1](#)).

Quorum à atteindre - L'élection des candidats est réalisée au premier tour lorsque les listes sont complètes et que le quorum est atteint, c'est-à-dire lorsque le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Dans ce cas, il n'y a pas lieu, sauf cas particuliers (voir ci-après) de procéder au second tour (cass. soc. 7 mars 1973, n° [72-60086](#), BC V n° 141).

Calcul du quorum - Le quorum est égal à la moitié des électeurs inscrits sur les listes électorales et s'apprécie par rapport au nombre de votants. Il doit être calculé dans chaque collège électoral et dans chaque catégorie (les titulaires et les suppléants).

Si le quorum est atteint, la liste unique est élue automatiquement au premier tour et ce, quel que soit le nombre de voix obtenu par chacun des candidats (cass. soc. 6 mai 1985, n° [84-60650](#), BC V n° 275). En présence de plusieurs listes, les sièges sont attribués au quotient électoral, puis à la plus forte moyenne pour l'attribution des sièges restants.

Second tour de scrutin

Cas dans lesquels un second tour doit être organisé - Un second tour doit être organisé dans les 15 jours suivant le premier tour si le quorum n'est pas atteint car dans ce cas aucun candidat n'est élu dans le collège et/ou dans la catégorie concernée par l'absence de quorum (c. trav. [art. L. 2314-29](#)). Un second tour est également nécessaire si, par suite de la présentation de listes incomplètes, des sièges restent vacants (cass. soc. 18 mars 1982, n° [81-60871](#), BC V n° 188), mais aussi en cas de carence de candidatures syndicales au premier tour.

Un second tour doit également être organisé lorsque les syndicats n'ont pas présenté de candidat d'une catégorie déterminée pour pourvoir des sièges réservés. Par exemple, les syndicats n'ayant pas de candidat cadre alors qu'un siège était réservé à cette catégorie : un second tour devra être organisé afin de pourvoir le siège réservé demeuré vacant (cass. soc. 9 octobre 1985, n° [85-60175](#), BC V n° 444).

De même, lorsque les candidats élus au premier tour démissionnent, il convient, avant de procéder à des élections partielles, d'organiser le second tour pour attribuer les autres sièges demeurés vacants (cass. soc. 5 novembre 1984, n° [84-60132](#), BC V n° 405).

Délai à respecter - Le second tour doit avoir lieu dans un délai maximal de 15 jours suivant le premier tour. Ce délai est décompté de date à date, le point de départ étant le jour du scrutin du premier tour (c. trav. [art. L. 2314-29](#)). Toutefois, des circonstances particulières peuvent autoriser un report de délai, à condition qu'il n'y ait là aucune manœuvre frauduleuse ou dilatoire de la part de l'employeur (cass. soc. 4 février 1982, n° [81-60887](#), BC V n° 70).

Listes de candidats - Au second tour, les candidatures sont libres.

Contrôle des opérations électorales

Un bureau de vote par collège électoral - Les membres du bureau de vote sont des électeurs du collège électoral considéré (cass. soc. 17 décembre 1986, no [86-60222](#), BC V n° 609 ; cass. soc. 23 février 2005, n° [04-60242](#), BC V n° 67). Aussi, par principe, il doit y avoir autant de bureau de vote que de collèges électoraux. La possibilité de ne prévoir qu'un seul bureau de vote pour plusieurs collèges n'est toutefois pas contraire à l'ordre public (cass. soc. 25 octobre 2017, n° [16-21780](#) D).

Composition du bureau de vote - La composition du bureau de vote est, en principe, précisée par une disposition du protocole d'accord préélectoral. Si celui-ci est muet ou incomplet sur ce point, il convient d'appliquer les seules règles prévues par le code électoral, c'est-à-dire de retenir les deux salariés électeurs les plus âgés et le salarié électeur le plus jeune. L'employeur ne peut, en aucun cas, en désigner les membres sous peine d'une annulation des élections (cass. soc. 16 octobre 2013, n° [12-21448](#), BC V n° 239).

Un candidat peut être membre du bureau de vote mais, à notre sens, il est recommandé de l'exclure dans le protocole préélectoral.

Deux membres du bureau au moins doivent être présents pendant tout le cours des opérations électorales (c. élec. art. [R. 42](#)).

Chaque candidat, ou chaque liste en présence, a le droit d'avoir en permanence, dans chaque bureau de vote, un délégué habilité et un seul (couramment nommé « délégué de liste »), pris parmi les électeurs dans l'entreprise (c. élec. art. [R. 44](#)).

La présence d'une personne n'ayant pas la qualité d'électeur dans la composition du bureau (ex. : chef d'établissement) constitue une irrégularité entraînant la nullité du scrutin (cass. soc. 23 février 2005, n° [04-60242](#), BC V n° 67). Il en est de même en cas d'absence de désignation d'un président dans les bureaux de vote (cass. soc. 13 février 2008, n° [07-60097](#), BC V n° 37).

Surveillance et maintien de l'ordre - Le bureau de vote assure la surveillance de la régularité des opérations électorales et le maintien de l'ordre dans la salle (c. élec. art. [R. 52](#)).

Il ne peut pas écarter des suffrages exprimés en faveur d'une liste, fût-elle irrégulière (cass. soc. 8 décembre 2010, n° [10-60211](#), BC V n° 285), voire annuler les élections (cass. soc. 3 mars 1983, n° [82-60344](#), BC V n° 7). S'il constate une irrégularité, il doit se contenter de la consigner dans le P-V des élections ou engager un recours devant le tribunal d'instance.

Clôture de scrutin - Le bureau de vote prononce la clôture du scrutin. Dès celle-ci, tous les membres du bureau signent la liste d'émargement avant de procéder au dénombrement (c. élec. art. [R. 62](#)).

Le bureau de vote doit signer la liste d'émargement sous peine d'annulation des élections (cass. soc. 30 septembre 2015, n° [14-25925](#), BC V n° 183).

Après signature, il procède au dépouillement [d'abord le scrutin des titulaires, puis celui des suppléants : cela a une importance en cas de double candidature (titulaire et suppléant)]. Il s'assure que le quorum est atteint et procède à l'attribution des sièges. Enfin, il proclame les résultats et dresse le procès-verbal des élections.