

L'improbable démocratie en ligne

(quelques réflexions sur le vote électronique à l'entreprise et l'approche critique de la CGT)

par *Philippe MASSON*, collectif « Droits et libertés » de l'UGICT-CGT

L'utilisation du vote électronique (1) pour l'élection des représentants du personnel a été autorisée par l'article 54 de la loi du 21 juin 2004 « Pour la confiance dans l'économie numérique » (2) et réglementée par un décret et un arrêté du 25 avril 2007. Avant 2004, la Chambre sociale de la Cour de cassation s'en était tenue à une interprétation littérale des articles du Code du travail (3) prévoyant que « l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe » pour rejeter le recours au vote électronique (4). Dès le vote de la loi et sans attendre la publication des décrets d'application, elle avait exprimé son exigence du respect des principes généraux du droit électoral, les modalités arrêtées devant assurer « l'identité des électeurs ainsi que la sincérité et le secret du vote électronique, comme la publicité du scrutin », sous le contrôle du juge de l'élection (5). Plusieurs arrêts récents confirment sa volonté d'encadrement rigoureux du vote électronique et, pensons-nous, une réticence certaine à l'extension sans limite de son utilisation.

Dans une première espèce (6), elle casse sans renvoi la décision d'un Tribunal d'instance qui avait validé l'utilisation du vote électronique pour un référendum soumettant aux salariés le texte d'un accord collectif en application d'une modalité alors applicable de la loi *Fillon* du 4 mai 2004. Cet arrêt concerne une situation particulière (7), mais son intérêt provient de la motivation donnée par la Cour de cassation. Comme avant 2004, elle s'appuie de nouveau sur la lettre d'un texte, en l'occurrence l'article D.2232-2 1° qui énonce : « *La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe (...)* ». Cette décision n'allait pas de soi. D'une part, l'article D. 2232-2 résulte d'un décret du 28 janvier 2005 pris en application de la loi *Fillon* et ne vise que certaines consultations (8) qui, ou bien n'existent plus depuis la loi du 20 août 2008, ou

bien ne concernent visiblement pas l'espèce évoquée. Son application n'est accompagnée d'aucune justification précise. D'autre part, la Cour aurait pu considérer que la loi du 21 juin 2004, postérieure à la loi *Fillon*, ainsi que le décret et l'arrêté d'application, permettaient d'étendre les modalités électroniques à d'autres scrutins d'entreprise que les seules élections professionnelles. En effet, si l'expression des salariés par voie électronique est considérée comme acceptable pour désigner leurs représentants, pourquoi ne le serait-elle pas pour donner leur avis sur un accord collectif ? En ne retenant pas ces arguments et en mobilisant les quelques points d'appui que la loi du 21 juin 2004 n'a pas balayés, la Cour a, nous semble-t-il, clairement manifesté son inquiétude devant les lourds problèmes de sécurité que pose le vote électronique.

(1) Dans cet article, le terme « vote électronique » désigne un mode de scrutin dans lequel l'électeur exprime son choix à partir d'un ordinateur (poste de travail, terminal mis à disposition par l'employeur ou ordinateur personnel connecté au réseau utilisé), les votes étant collectés et comptabilisés via un réseau interne à l'entreprise ou par connexion Internet. Nous ne voyons pas les procédés de dépouillement électronique des bulletins (lecture de codes barres) fréquemment associés au vote par correspondance à l'occasion de scrutins dont les électeurs sont très dispersés, s'agissant par exemple des conseils d'administration des caisses AGIRC.

(2) Selon une pratique hélas courante, cette disposition a résulté d'un amendement déposé lors de l'examen par le Sénat d'un texte consacré à la liberté de communication en ligne et au commerce électronique. L'article 54 a été casé *in extremis* dans un chapitre intitulé « *De la liberté concurrentielle dans le secteur des télécommunications* » !

(3) Anciens articles L.423-13 pour les délégués du personnels et L.433-9 pour les représentants du personnel au comité d'entreprise.

(4) Voir, par exemple, Cass. Soc. 20 octobre 1999, pourvoi n° 98-60359, Dr. Ouv. 2000 p. 248, n. A. de S.

(5) Cass. Soc. 8 décembre 2004, pourvoi n°03-60509, Dr. Ouv. 2005 p. 401.

(6) Cass. Soc. 27 janvier 2010, ci-après p. 580.

(7) Il s'agit semble-t-il d'un des cas où la loi *Fillon* prévoyait de soumettre un accord collectif à la ratification des salariés, mais l'arrêt ne précise pas lequel. Pour une analyse pertinente des aspects de l'affaire qui sortent du sujet traité dans notre article (voir « *Le référendum électronique est-il voué à l'échec ?* » par Franck Petit, JCP, La Semaine Juridique - Edition sociale n° 15, 13 avril 2010). Indiquons cependant notre désaccord avec sa proposition de légaliser le recours au vote électronique pour les autres cas de référendum prévus par la loi...

(8) Cf. Franck Petit, article cité.

Quelques semaines plus tard, la Cour a rejeté le pourvoi de la RATP et des syndicats Force Ouvrière et approuvé le Tribunal d'instance qui avait annulé un scrutin électronique organisé dans le cadre du seul établissement « Département des espaces et du patrimoine » (deuxième espèce (9)). Elle rappelle que le recours au vote électronique nécessite un accord d'entreprise ou un accord de groupe, conformément à l'article R. 2314-8 du Code du travail, et qu'un accord d'établissement ne peut suffire. Là encore, c'est l'interprétation stricte qui prévaut. La Cour ne suit pas l'argumentation du pourvoi qui s'appuyait sur le principe général énoncé à l'article L. 2232-16 du Code du travail selon lequel : « *La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions* ». On sait pourtant que, depuis la loi *Fillon* du 4 mai 2004, la quasi-totalité des questions ouvertes à la négociation collective le sont aussi bien à la négociation d'entreprise qu'à la négociation d'établissement. D'autre part, il peut arriver que les facteurs généralement évoqués pour justifier le recours au vote électronique (dispersion des lieux et horaires de travail, technologies utilisées dans l'activité, etc.) diffèrent notablement d'un établissement à l'autre. On peut aussi observer que, depuis la recodification du Code du travail, l'exigence d'un accord d'entreprise figure dans la partie législative, à l'article L. 2314-21, qui ne mentionne pas l'accord de groupe, celui-ci n'apparaissant que dans la partie réglementaire (R. 2314-8), comme dans l'ancien code. Sans ignorer le principe de recodification à droit constant, fermement et efficacement défendu par la Chambre sociale, reconnaissons que cette incohérence dans la rédaction du nouveau code aurait pu inciter à une lecture moins rigoureuse et à l'acceptation des accords d'établissement, même en l'absence de leur mention explicite. Tel n'a pas été le choix de la haute juridiction.

Chacun l'aura compris : nous nous félicitons de ces arrêts et de l'attitude vigilante qu'ils nous semblent traduire. Il convient à cette occasion de rappeler les raisons de la position critique adoptée par la CGT à l'égard de ces modalités.

(9) Cass. Soc. 10 mars 2010, ci-après p. 581.

(10) Ceux et celles qui ne disposent pas en permanence d'un bureau personnel ou autre poste de travail individuel devront guetter un moment de tranquillité, le plus souvent hors du temps de travail.

(11) Aucune consultation officielle des partenaires sociaux n'a précédé la loi du 21 juin 2004. En revanche, le « Forum des droits sur l'internet », association créée à l'initiative des pouvoirs publics, avait mis en place un groupe de réflexion en 2003.

(12) Depuis quinze ans, la participation aux élections des représentants du personnel aux comités d'entreprise a oscillé

Elle tient d'abord à la spécificité du vote des salariés lors des élections professionnelles. Certes, le choix est individuel et le mode de scrutin doit permettre de l'exercer hors de toute pression et dans une totale confidentialité. Mais il s'agit aussi d'un acte collectif, par lequel la communauté des travailleurs se réunit pour désigner ses représentants. Cette double nature, individuelle et collective, s'exprime lors d'un vote physique : les électeurs y participent ensemble, dans le même laps de temps, dans le ou les mêmes locaux, devant un bureau de vote représentant toutes les listes en présence. Le scrutin « traditionnel » est aussi un des rarissimes moments où du temps de travail est consacré à l'expression démocratique, où le salarié quitte son poste et sa tâche, en toute transparence et en toute légalité, pour se rendre dans un autre lieu et exercer ses droits d'électeur. C'est en cela aussi que le jour du vote n'est pas un jour comme les autres. Que reste-t-il de cet événement dans le cas d'un vote électronique qui est nécessairement furtif : le salarié, dans la solitude de son poste de travail (10), actionne les quelques touches nécessaires à l'expression de son choix, sans « perturber » aucunement l'activité productive.

Aucun des arguments avancés par les défenseurs du vote électronique (11) ne paraissent justifier cette atteinte aux caractéristiques essentielles des élections professionnelles. Rappelons-les brièvement.

Il s'agirait de lutter contre l'abstentionnisme. Mais la participation à ces élections se maintient à un niveau élevé (12) (autour de 65% en moyenne nationale) sans manifester le fléchissement observé dans d'autres scrutins sociaux ou politiques. Elle décroît avec la taille des entreprises (60,8% en 2005-2006 pour les entreprises de plus de mille salariés), phénomène ancien qui est d'abord lié aux difficultés fréquentes d'implantation et de vie syndicale « de proximité » dans tous les secteurs d'une grande entreprise. On voit mal en quoi l'adoption d'un mode de scrutin « individualisant » corrigerait cette tendance (13).

Les salariés, notamment les plus jeunes, habitués à manier les technologies informatiques dans leur vie professionnelle ou leurs loisirs, trouveraient « normal » de les utiliser lors des élections. C'est ignorer les grandes inégalités existant encore aujourd'hui dans les pratiques professionnelles : l'ordinateur, source d'autonomie et

entre 66,5% et 63,8% selon les cycles électoraux. Cf. Dares Premières synthèses n° 40.3, octobre 2008.

(13) Un exemple célèbre (qui a donné lieu à l'arrêt du 20 octobre 1999 cité note 4) est celui d'Aéroports de Paris, une des premières entreprises où un vote électronique a été mis en place en 1998, pour essayer de relever un taux de participation particulièrement faible. Le résultat fut un effondrement de celui-ci : de 41,5% à 18,3% au premier collège et de 54,8% à 36,8% au deuxième collège. Le redressement observé depuis tient au renouvellement de la vie syndicale, notamment des syndicats SPE et SICTAM affiliés à la CGT. L'ensemble des syndicats publièrent aussi en 1999 un appel commun à la participation électorale.

d'épanouissement pour certains est, pour d'autres, le nouveau visage d'un travail répétitif et étroitement contrôlé.

Le vote électronique simplifierait l'organisation des élections. Mais, comme nous le verrons plus loin, cette forme de scrutin est source de sérieuses complexités. En fait, l'argument de simplification cache la réticence à consacrer le temps et les moyens nécessaires aux élections professionnelles, considérées comme une charge et non comme un moment indispensable (mais combien insuffisant !) à l'équilibre social d'une entreprise. C'est la même démarche qui prétend justifier l'allongement à quatre ans du mandat des élus, la concomitance des élections des délégués du personnel et des représentants au comité d'entreprise, la délégation unique du personnel et la perspective de fusion des institutions représentatives (14). Enfin, dans les cas où le vote physique est inadapté ou insuffisant (salariés non sédentaires, entreprises éclatées entre de multiples établissements, etc.), il existe une solution simple, validée par la jurisprudence et maintenant bien rodée : le vote par correspondance.

Nos critiques portent également sur le processus même du vote électronique qui ne peut, en l'état actuel de la technologie, satisfaire aux critères essentiels d'un scrutin démocratique : **unicité** (chaque électeur vote une seule fois) et **sincérité** (le résultat proclamé reflète exactement le choix des électeurs), **confidentialité** (le choix de chacun peut s'exercer en secret) et **anonymat** (pas de relation possible entre l'électeur et son vote, une fois celui-ci effectué), **transparence**, c'est-à-dire possibilité pour chaque électeur d'en contrôler le déroulement (directement ou par l'intermédiaire des délégués désignés par chaque liste) (15).

Une première difficulté vient de ce que le fonctionnement et le contrôle d'un système informatique n'est accessible qu'à des spécialistes. N'importe quel membre d'un bureau de vote peut constater qu'une urne est vide à l'ouverture du scrutin. Mais qui peut vérifier par lui-même que le système a été « scellé à l'ouverture et à la fermeture du système », que les logiciels introduits dans le serveur utilisé sont ceux prévus au cahier des charges et

n'ont subi aucune modification depuis leur expertise, même si celle-ci a été réalisée par un organisme indépendant au-dessus de tout soupçon ? En première lecture, les obligations prévues par le décret et l'arrêté du 25 avril 2007 (16) paraissent consistantes et propres à rassurer l'électeur inquiet. Mais le respect de ces préconisations et l'absence de toute intervention malveillante ne peuvent pas être constatés directement par les membres du bureau de vote. Il leur faut faire confiance à l'employeur, qui a conçu et mis en place le système, directement ou par l'intermédiaire d'un prestataire choisi par lui (articles R.2314-9 et R.2324-5) et à la « cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique » (articles R.2314-13 et R.2324-9)... elle aussi instituée par l'employeur.

Un tel scrutin ne satisfait plus le critère de transparence, et surtout pas dans un contexte d'entreprise où les salariés sont sous la subordination de l'employeur. Certes, les procédures classiques de vote ne sont pas exemptes de tentatives de fraude (17). Mais en présence d'organisations syndicales normalement vigilantes, elles ne peuvent qu'être « artisanales », ne portant à chaque fois que sur quelques bulletins. La fraude informatique demande des moyens et des compétences, mais elle peut porter sur l'élection entière et échapper aux observateurs les plus attentifs. Et les possibilités techniques de manœuvres frauduleuses sont immenses (18). Or la crédibilité d'un scrutin et l'acceptation par tous de son résultat ne reposent pas seulement sur l'absence d'indices de fraude, mais sur la conviction que celle-ci était impossible ou du moins très improbable (19).

D'autre part, de nombreux experts considèrent que la sécurisation du vote électronique se heurte à une impossibilité théorique, du moins dans l'état actuel des connaissances. Schématiquement, ils observent que la détection d'une modification du vote d'un électeur après que celui-ci ait exprimé son choix nécessiterait la conservation d'une trace de celui-ci, entraînant nécessairement une perte d'anonymat. Autrement dit, les

(14) Cette « vieille idée » présente dans de multiples écrits du MEDEF et dans le rapport *De Virville* (janvier 2004) vient de ressurgir dans un rapport du Centre d'Analyse Stratégique (15 octobre 2009) et dans celui réalisé en janvier 2010 par J. Barthélémy et G. Cette au nom du Conseil d'Analyse Economique.

(15) On peut se reporter aux travaux de la Commission Européenne pour la Démocratie par le Droit (dite « Commission de Venise ») : « Code de bonne conduite en matière électorale » (juillet 2002), « Rapport sur la compatibilité du vote à distance et du vote électronique avec les standards du Conseil de l'Europe », adopté lors de la 58^e session plénière (18 mars 2004).

(16) Elles sont codifiées aux articles R. 2314-8 à R. 2314-21 (délégués du personnel) et R. 2324-4 à R. 2324-17 (représentants du personnel au comité d'entreprise) du Code du travail.

(17) On évoque ici la fraude au sens propre, c'est-à-dire des méthodes tendant à violer la sincérité du scrutin. Les pressions diverses visant à orienter le choix des électeurs sont évidemment indépendantes du mode de scrutin.

(18) Pour une présentation concrète et savoureuse des difficultés de contrôle d'un vote électronique, voir « *Ceci n'est pas une urne* » de A.W. Appel (juin 2006). On trouvera aussi de multiples études et illustrations sur le site de la Fédération des Associations Françaises des Sciences et Technologies de l'Information, <http://www.asti.asso.fr/>

(19) Pour une illustration des problèmes posés par la confiance dans un scrutin, voir « *Rapport sur l'usage du vote électronique par l'Internet pour les élections à l'Assemblée des Français de l'Étranger* », Bernard Lang, 23 juin 2006.

critères exigés d'un scrutin seraient « informatiquement incompatibles » (20).

On évoquera enfin la malencontreuse expérience du vote électronique organisé à Paris lors de l'élection prud'homale du 3 décembre 2008. Outre les dysfonctionnements qui ont perturbé gravement le déroulement du scrutin (21), l'enquête réalisée à la demande de la CGT a conduit la CNIL à la décision suivante (22) : « (...) Il résulte de ce qui précède que les garanties apportées par le dispositif de vote mis en place par le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, en terme de sécurité et de confidentialité des données, étaient insuffisantes au regard de l'article 34 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée [loi « Informatique et Libertés »]. La Commission considère qu'en n'interdisant pas toute connexion au dispositif de vote durant le scrutin, en ne s'assurant pas que la version expertisée du dispositif de vote était bien celle mise en œuvre, en ne veillant pas au scellement de l'intégralité du dispositif de vote et au chiffrement du bulletin de vote lui-même, le responsable du traitement n'a pas pris toutes précautions utiles, au regard de la nature des données et des risques présentés par le traitement, pour préserver la sécurité des données. (...) En conséquence, le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité verra prononcer à son encontre un avertissement ».

Cette délibération concernant une expérimentation présentée comme « la grande nouveauté » du scrutin prud'homal de 2008 illustre bien l'ampleur des problèmes rencontrés. On remarquera au surplus que la CNIL vérifie seulement la conformité des procédures utilisées, mais non leur résultat.

En résumé, la CGT considère que le vote électronique est, dans la plupart des cas, une modalité électorale inadaptée à l'expression démocratique des salariés. Il a pu cependant être mis en œuvre à la satisfaction générale dans certaines situations où le climat social de l'entreprise et l'usage massif des technologies informatiques le rendaient crédible aux yeux de tous les salariés (23). Il nous paraît indispensable que le recours à ces procédés

fasse l'objet d'un accord unanime des organisations syndicales habilitées à participer au scrutin. Ce n'est pas le cas, puisque l'accord prévu par l'article R.2314-8 est un accord collectif régi par les règles de droit commun et non par celles concernant le protocole d'accord électoral (24).

Il est également nécessaire que le juge de l'élection manifeste la plus grande vigilance concernant les modalités retenues pour un tel mode de scrutin. Un jugement du Tribunal d'instance de Paris 14^e rendu le 7 mai 2009 (25) illustre ce besoin. Plusieurs syndicats contestaient l'utilisation du vote électronique pour l'élection des administrateurs salariés prévue par la loi de « Démocratisation du secteur public » du 26 juillet 1983 en rappelant que, selon l'article 35 du décret d'application du 26 décembre 1983 ; « le vote a lieu sous enveloppe opaque ». Mais contrairement à la position prise par la Cour de cassation à propos des référendums, le tribunal accepte l'extension du vote électronique à cette élection, en donnant comme argument que ce décret ne pouvait « réglementer le vote électronique qui s'est développé bien postérieurement pour être consacré par la loi du 21 juin 2004 ». Cette portée donnée à la loi de 2004 est d'autant plus critiquable que le tribunal refuse de vérifier l'application des décret et arrêté du 25 avril 2005, considérant que ceux-ci visaient exclusivement les élections de délégués du personnel et de représentants au comité d'entreprise ! En revanche, le tribunal procède à un examen détaillé du protocole d'accord et en déduit que les modalités prévues n'assurent pas la sincérité du scrutin, que l'exclusivité du vote électronique contrevient au décret de 1983 et qu'il y a lieu d'annuler ce protocole.

On peut donc espérer que la Cour de cassation exercera un contrôle renforcé sur l'appréciation des tribunaux d'instance. Pour le moment, peu de litiges sont portés devant les tribunaux. Mais cette question pourrait prendre une ampleur nouvelle, puisque le projet de loi sur la représentativité syndicale dans les TPE, en l'état actuel du débat parlementaire, prévoit le recours massif au vote électronique pour les élections régionales sur sigles syndicaux prévues pour les salariés de ces entreprises.

Philippe Masson

(20) Pour une présentation d'ensemble, voir « Analyse des vulnérabilités de trois modes de vote à distance » par Chantal Enguehard (Laboratoire d'Informatique Nantes-Atlantique), disponible sur le site des Archives Ouvertes, <http://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00409408/en/>.

(21) Le vote a été suspendu pendant une journée, car l'affichage complet des listes en présence était impossible sur certains navigateurs Internet. Le fichier des électeurs ayant choisi ce mode de vote a disparu pendant plusieurs heures. Quant au dépouillement, il n'a pu être réalisé que dans la matinée du 4 décembre.

(22) Délibération n° 2009-197 du 26 mars 2009.

(23) Par exemple dans certaines sociétés de service informatique. Dès 2005, la fédération CGT des sociétés d'études avait édité un guide de la négociation du vote électronique, adapté à ces contextes. Mais même dans cette branche, le vote

électronique peut être un sujet conflictuel. Ainsi, le groupe Cap Gemini vient de demander (et d'obtenir) la désignation judiciaire d'un huissier et d'une entreprise spécialisée pour surveiller l'ensemble du processus électoral (TI Boulogne-Billancourt, 28 avril 2010, RG n°11-10-000387).

(24) Ce choix du législateur a été délibéré. En effet, l'amendement dont est issu l'article 54 de la loi du 21 juin 2004 (cf. note 2) était accompagné de la motivation suivante : « (...) Par ailleurs, il est souhaitable de ne pas conférer aux autorités syndicales un droit de veto. »

(25) Publié dans le numéro 745, août 2010, du Droit Ouvrier (p. 441) et commenté dans ses aspects essentiels par Claudy Ménard. En effet, le litige portait d'abord sur l'application de la loi de « Démocratisation du secteur public » de 1983 aux filiales ayant la forme juridique d'une SAS et secondairement sur l'organisation du scrutin.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES – Modalités d'organisation – Vote électronique – Validité – Condition (deux espèces) – Accord collectif soumis à l'approbation des salariés – Régularité de la consultation – Contestation – Point de départ (première espèce) – Comité d'entreprise et délégués du personnel – Opérations électorales – Modalités d'organisation et de déroulement – Vote électronique permis par un accord d'entreprise ou de groupe – Accord d'établissement (non) (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 janvier 2010
FEC FO contre Bearingpoint France (pourvoi n° 09-60.240)

Attendu, selon le jugement attaqué, que la société Bearingpoint France, qui emploie plus de neuf cents salariés, a signé le 24 décembre 2008 trois accords avec deux syndicats de l'entreprise ; qu'à la demande d'un syndicat de soumettre ces accords pour approbation au vote des salariés, l'employeur a averti les organisations syndicales par courriel du 9 janvier suivant des modalités de ce référendum pour lequel il envisageait un vote électronique et les a invitées à une réunion de consultation qui s'est tenue le 19 janvier 2009 ; qu'il leur a notifié ensuite les modalités d'organisation du vote électronique par lettre recommandée du 27 janvier 2009 ; que ce référendum s'est déroulé du 26 mars au 1^{er} avril 2009 ; que, contestant la régularité de ce vote au motif que le vote électronique pour l'adoption d'un accord d'entreprise serait illicite et que diverses irrégularités auraient été de nature à entacher la loyauté et la sincérité du scrutin, la fédération des employés et cadres Force ouvrière (le syndicat), ainsi que M. D., délégué syndical FO, ont saisi le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation de ce référendum ;

Sur le pourvoi incident subsidiaire qui est préalable :

Attendu que la société Bearingpoint France fait grief au jugement de déclarer recevable la requête du syndicat et de M. D. alors, selon le moyen, qu'en vertu de l'article D. 2232-7 du Code du travail, les modalités d'organisation de la consultation, telles qu'elles ont été fixées par l'employeur, s'appliquent, sauf si elles ont fait l'objet d'une contestation devant le Tribunal d'instance dans les huit jours de la notification ; qu'en déclarant cependant recevable le syndicat FO à contester lesdites modalités, postérieurement au scrutin, au motif que la notification aurait été reçue par l'entreprise elle-même le 29 janvier 2009 et que le syndicat FO n'en aurait eu connaissance que "plus tard", le Tribunal d'instance, qui dispense le demandeur d'établir qu'entre la date susvisée et le 27 mars 2009, il n'avait pas été en mesure de respecter le délai de huit jours pour saisir préalablement le tribunal, viole le texte susvisé ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article R. 2232-5 du Code du travail que les contestations relatives à la régularité de la consultation des salariés sont introduites dans le délai de quinze jours prévu par l'article R. 2324-24 du Code du travail ;

Et attendu que selon les constatations du jugement, le tribunal a été saisi le 8 avril 2004 non pas d'une contestation des modalités de la consultation fixées par l'employeur, mais

de la régularité de la consultation elle-même clôturée le 1^{er} avril 2008 ; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués après avis donné aux parties, le jugement se trouve légalement justifié ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal, pris en sa première branche :

Vu l'article D. 2232-2 du Code du travail ;

Attendu que pour dire que la consultation des salariés sur trois accords d'entreprise organisée par l'employeur par vote électronique était régulière, le tribunal retient que les modalités de la consultation des salariés sur un accord d'entreprise, lorsqu'elle est légalement prévue résulte des dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2232-6 du Code du travail qui ne prévoient aucune sanction en cas de procédure non conforme, que les opérations de consultation par référendum doivent respecter les règles jurisprudentielles, résultant des principes généraux du droit, permettant d'assurer la sincérité et le secret du vote, et que cette modalité a été explicitement autorisée par la loi du 21 juin 2004 en ce qui concerne l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ;

Attendu cependant que s'il appartient à l'employeur de déterminer les modalités d'organisation du vote, après consultation des organisations syndicales, il ne peut, en organisant un vote électronique, déroger aux dispositions de l'article D. 2232-2, 1^o, du Code du travail qui imposent un scrutin secret et sous enveloppe ;

Qu'en statuant comme il a fait, le tribunal a violé le texte susvisé ;

Vu l'article 627 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 26 mai 2009, entre les parties, par le Tribunal d'instance de Puteaux ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Annule la consultation des salariés de la société Bearingpoint France de 26 mars au 1^{er} avril 2009 sur trois accords d'entreprise par voie électronique.

(Mme Collomp, prés. – Mme Morin, rapp. – M. Lalande, av. gén. – SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 mars 2010
RATP et a. contre SUD RATP (pourvois n° 09-60.096)

Attendu, selon le jugement attaqué (Tribunal d'instance de Paris 20^e, 17 mars 2009), qu'un protocole préélectoral a été signé le 30 janvier 2009 pour l'élection des délégués du personnel de l'établissement "Département des espaces et du patrimoine" de la RATP ; que contestant la validité du recours au vote électronique, le syndicat Sud RATP a saisi le Tribunal d'instance d'une requête en annulation de ce protocole ;

Sur le moyen unique commun aux deux pourvois :

Attendu que la RATP et les syndicats Force ouvrière de la RATP font grief au jugement d'avoir déclaré nul le protocole d'accord électoral du 30 janvier 2009 alors, selon le moyen, qu'il résulte de l'article L. 2232-16 du Code du travail qu'une convention ou un accord peut être conclu au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions qu'au niveau de l'entreprise toute entière ; qu'en décidant d'exclure du champ d'application de ce texte les

accords préélectoraux prévoyant la possibilité de recourir au vote électronique, le juge d'instance a violé ce texte par refus d'application, ensemble les articles L. 2314-21 et R. 2314-8 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en vertu de l'article R. 2314-8 du Code du travail la possibilité de recourir à un vote électronique doit être ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe ;

Qu'il en résulte que le Tribunal d'instance, qui a constaté qu'il n'avait été décidé du recours au vote électronique que dans le cadre d'un accord d'établissement, a statué à bon droit ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(Mme Mazars, f.f. prés. - Mme Pécaut-Rivolier, rapp. - M. Lalande, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, av.)

35^e colloque organisé par la Commission de droit social du SAF
Samedi 4 décembre 2010 - Université de Paris Dauphine

La réparation intégrale : pour ne pas être victime deux fois...

MATINÉE

Introduction : L'exercice difficile de l'évaluation, le poids de l'histoire et de l'économie,
par Evelyne SERVERIN, Directeur de recherches au CNRS

De la responsabilité à la réparation : les bases juridiques de l'équation
par Marianne KELLER, Maître de Conférences honoraire à l'Université Panthéon-Sorbonne

Quantum et tabous... Echanges croisés entre avocat et juges
par Agnès ZISSMANN, Juge Départementaire (Boulogne) et Membre du Syndicat de la Magistrature,
Catherine VINET-LARIE, Conseillère prud'homale, Paris, Daniel RAVEZ, Avocat du Barreau de Paris

Avant le débat avec la salle, deux regards complémentaires sur "**L'évaluation des préjudices en droit collectif du travail**", par Vincent VIEILLE, Avocat du Barreau de Paris, et "**Les voies ouvertes par la responsabilité délictuelle des groupes**", par Fiodor RILOV, Avocat du Barreau de Paris

APRÈS-MIDI

Des différentes causes d'évaporation des sommes allouées par les Juges : le salarié face aux AGS, au Pôle emploi et au Trésor public..., par David METIN, Avocat du Barreau de Versailles

Ça ira mieux demain... : pour agrandir la brèche dans la forfaitisation des préjudices des accidentés du travail (Avis du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 rendu sur QPC)
par Rachel SAADA et Jean-Paul TEISSONNIERE, Avocats du Barreau de Paris

Bulletin d'inscription à retourner à SAF COMMUNICATION

34 rue Saint Lazare, 75009 PARIS

Tél. 01 42 82 01 26 Fax 01 45 26 01 55 saforg@club-internet.fr www.Lesaf.org

INSCRIPTION PRÉALABLE INDISPENSABLE AVANT LE 1^{er} DÉCEMBRE 2009