

« DROIT DU TRAVAIL ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION »

OUTIL NUMERIQUE ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

ENTRETIEN AVEC FRANCK PETIT,
Co-auteur, professeur à l'université Aix-Marseille, Doyen honoraire

Le cercle de réflexion Planète Social publie « *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication* », ouvrage collectif sous la direction du professeur Bernard Bossu, aux éditions LexisNexis.



Dans quel contexte économique et social s'inscrit votre propos ?

Parce qu'il savait que je m'intéressais de près à la représentation du personnel et aux techniques numériques dans ce domaine, notamment au contentieux qui affecte ces thèmes, Bernard Bossu m'a sollicité pour les évoquer dans le détail. Trois sujets m'ont paru dignes d'attention : **le vote électronique, la visioconférence et la base de données économiques et sociales (BDES) dans sa version numérisée.**

Pouvez-vous donner un exemple des problématiques rencontrées par les praticiens ?

Pour le vote électronique, les problématiques ont été nombreuses dès le départ. Très tôt, avant que le législateur n'intervienne, la Cour de cassation avait fait remarquer que ce mode de votation rendait impossible le scrutin secret sous enveloppe, la déclaration publique de clôture du scrutin et le contrôle des opérations électorales par les électeurs et les délégués de liste. Tout a été normalisé ensuite avec le décret du 25 avril 2007, qui a permis l'application de la loi du 21 juin 2004 relative à la confiance dans l'économie numérique. Aujourd'hui, l'employeur désireux de choisir la forme électronique doit respecter scrupuleusement les « prescriptions » réglementaires que ces textes présentent comme « minimales ». Il en va de la sécurité du dispositif et de sa capacité à garantir la sincérité du scrutin. Depuis lors, une douzaine d'arrêts de principe ont été rendus par la Cour de cassation sur les conditions d'organisation et de déroulement des votes électroniques. Concernant la visioconférence et la BDES, la loi s'en remet largement à la négociation collective.

Quels sont les points principaux à retenir pour les praticiens ?

Dans le cadre d'un vote électronique, les employeurs doivent être soucieux de l'information donnée aux salariés pour utiliser le matériel, d'une mise en place de dispositifs permettant de garantir la confidentialité du vote et la sincérité du scrutin. Un arrêt très récent insiste sur la nécessité d'assurer la publicité des résultats du scrutin. Concernant la visioconférence, une attention doit être portée sur la façon de garantir le secret du vote, particulièrement lors des élections de personnes (par exemple, lors de l'élection des membres du CSE auprès de l'instance centrale). La BDES est encore à ses débuts et de nombreuses entreprises peinent à mettre en place un dispositif efficace. Elles doivent pourtant être vigilantes, car de nombreux délais (contestations en justice, demande d'informations

complémentaires, délai maximal pour obtenir un avis, etc.) ne courent qu'à compter du jour où l'information a été bien transmise aux élus.

Des améliorations seraient-elles souhaitables ?

L'outil numérique en matière de représentation du personnel ne peut que s'améliorer. Je pense qu'un effort est attendu sur l'accessibilité du vote électronique et sur la qualité des BDES, pour qu'ils deviennent des outils efficaces permettant la pleine réalisation du droit à la participation, principe constitutionnellement reconnu.