

Le recours au vote électronique est possible même en l'absence de protocole d'accord préélectoral

(Cass. soc., 04 juin 2014, n° 13-18.914)

Dans un arrêt du 4 juin 2014, la Cour de cassation précise, pour la première fois, qu'en l'absence de protocole préélectoral répondant à la condition de double majorité, l'employeur est autorisé à mettre en œuvre unilatéralement l'accord collectif prévoyant le recours au vote électronique. Si ce mode de scrutin doit être prévu à la fois par accord collectif et par le protocole préélectoral, il peut malgré tout être pratiqué en l'absence de protocole valide.

On rappellera ici que le recours au vote électronique est subordonné aux conditions suivantes :

- un accord collectif d'entreprise ou de groupe signé doit le prévoir (C. trav., art. L. 2314-21 et L. 2324-19). Cet accord doit comporter un cahier des charges respectant les prescriptions minimales (C. trav., art. R. 2314-8 et R. 2324-4). Il doit, par ailleurs, être signé selon les règles de droit commun de la négociation collective (C. trav., art. L. 2232-12 et s. ; Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-27.370),
- une clause du protocole préélectoral doit mentionner l'existence de cet accord collectif et comporter une des-

cription détaillée du système de vote et du déroulement des opérations électorales (C. trav., art. R. 2314-16 et R. 2324-12). On ajoutera ici que la validité du protocole préélectoral est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1).

En l'espèce, la question se pose de savoir si le recours au vote électronique est possible en présence d'un accord collectif le permettant et d'un protocole d'accord préélectoral non majoritaire. Dans cette affaire, un accord d'entreprise autorisait le recours au vote par internet pour ses élections professionnelles. Puis, deux protocoles préélectoraux avaient été négociés :

- le premier, relatif au nombre de sièges, à la répartition des collèges et des effectifs dans les collèges, signé à

l'unanimité des syndicats et remplissant donc la condition de double majorité exigée par le Code du travail (C. trav., art. L. 2324-4-1),

- le second, relatif au calendrier et aux modalités d'organisation des élections, signé seulement par deux syndicats ne réunissant pas la majorité requise. Ce dernier protocole n'était donc pas valide.

Pour autant, dans ce cas de figure, la Cour de cassation admet qu'une décision unilatérale de l'employeur ou, à défaut, une décision judiciaire, puissent suppléer l'absence de clauses majoritaires du protocole préélectoral. Elle énonce ainsi que **"dès lors qu'un accord d'entreprise prévoit le recours au vote électronique, les modalités de mise en œuvre de ce procédé peuvent, en l'absence de protocole préélectoral valide, être fixées par l'employeur ou, à défaut, par le tribunal d'instance, dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise"**.

Il en ressort donc que la validité du recours au vote électronique n'est pas subordonnée à la conclusion d'un protocole préélectoral valide. L'accord collectif est suffisant. L'employeur peut y recourir sur décision unilatérale. ■

Faute inexcusable de l'employeur et protection individuelle

(Ch. crim. n°13-83.002 du 25 mars 2014)

La Cour de Cassation rappelle que l'employeur reste responsable de la sécurité de ses salariés et doit veiller en conséquence au port effectif des équipements nécessaires.

En l'espèce, un matelot est tombé à la mer dans les suites du chavirement du navire sur lequel il était employé pour une action de pêche, et est décédé par noyade. Le patron du chalutier, employeur de la victime, a ensuite été poursuivi pour homicide involontaire.

Déclaré coupable et condamné en conséquence, cet employeur saisit jusqu'à la Cour de Cassation qui retient cependant :

"Attendu que, pour confirmer le jugement entrepris et écarter l'argumentation du demandeur, qui faisait valoir que l'équipement de protection individuelle destiné à prévenir les risques de noyade et dont le port est obligatoire en action de pêche, était à la disposition d'Alban Z..., qui avait pour habitude de ne pas

le revêtir, l'arrêt retient notamment qu'en ne veillant pas personnellement à ce que les salariés se munissent de façon continue de cet équipement, ni à ce qu'ils portent une tenue compatible avec les impératifs de sécurité élémentaires, le prévenu a commis une faute caractérisée exposant ceux-ci à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer en sa qualité de marin expérimenté, et a ainsi contribué à créer la situation ayant permis la réalisation de l'accident mortel dont Alban Z... a été victime".

Partant, son pourvoi est rejeté.

En résumé, cette décision d'espèce apporte une illustration relative au volet répressif de l'obligation générale de sécurité pesant sur tout employeur, nonobstant les règles de réparation gouvernées par le régime de la faute inexcusable.

En effet, c'est ici la Chambre Criminelle qui confirme la sanction pénale d'un employeur pour ne pas avoir veillé au port effectif des équipements de pro-

tection par ses salariés. En l'occurrence, un patron de pêche expérimenté n'a pas obligé ses marins à garder constamment les protections obligatoires pour ne pas se noyer en cas de chute à l'eau. La présence du matériel de sauvetage sur le bateau, ainsi que l'absence de toute anomalie quant à la sécurité du bâtiment, ne permettent, à ce titre, nullement de l'exonérer de sa responsabilité, dès lors qu'il est bien démontré qu'il n'a délibérément pas cherché à s'assurer du respect de dispositions réglementaires imposant le port d'un équipement de protection individuelle en cas d'exposition au risque de chute en mer.

Cette décision s'inscrit ainsi dans le droit fil de la jurisprudence habituelle en la matière. Si elle peut sembler sévère, dans la mesure où l'employeur est responsable du comportement blâmable d'un de ses salariés, elle est en fait logique et fondée en droit, puisqu'elle ne fait que répondre au lien de subordination existant entre les parties. ■