Mauvaise réponse

L'obligation de mettre en place le CSE concerne toutes les entreprises ayant un effectif d'au **moins 11 salariés en équivalent temps plein, sur une période de 12 mois consécutifs.**

Pour ce qui est de la forme juridique, toutes les entreprises de **11 salariés et plus** sont tenues de mettre en place le CSE, qu'elles soient des SARL, des SA, des SAS ou des SCI. Les **établissements publics** sont également concernés. De même, quelle que soit votre domaine d'activité, vous devez instaurer un CSE dans votre entreprise dès lors que l'effectif est atteint.

Qu'est-ce que le CSE ?

Le Comité Social et Economique (CSE) est une nouvelle instance représentative du personnel, dont le rôle est d'assurer le **dialogue social entre le personnel et l'employeur.** La création du CSE fait suite à l'ordonnance Macron n°2017-1386 du 22 septembre 2017 qui est venue réformer le Code du travail en matière d'organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

La création du **CSE** ne vise pas à ajouter une nouvelle instance représentant le personnel à celles déjà existantes (comme le DP, le CE, ou le CHSCT), mais à les **regrouper** en une seule. Ainsi, le CSE est une **fusion de ces instances**.

Le CSE est une instance représentative des intérêts des salariés qui a pour objet de structurer et de fluidifier la communication entre les salariés et la direction. C'est donc un outil essentiel pour favoriser un dialogue social satisfaisant et épanouissant dans votre entreprise.

Quelle est la date limite de mise en place du CSE ?

Le CSE doit être mis en place dès que possible ! La date butoir du **1er janvier 2020** est désormais écoulée. Un processus d'élection s'étalant généralement sur une période comprise entre 2 et 3 mois, il est impératif de planifier dès à présent l'organisation des élections de votre CSE si vous êtes concerné.

Si vous avez actuellement des représentants du personnel tels que délégués du personnel, comité d'entreprise ou CHSCT, gardez à l'esprit que **leurs mandats sont tombés automatiquement et définitivement le 1er janvier 2020. Cela signifie, qu'il n'y a plus de représentation du personnel au sein de votre société, ce qui peut contraindre fortement le fonctionnement de votre entreprise**.

Pourquoi ? En l'absence de mise en place d'un CSE, toutes les décisions relatives à la marche générale de l'entreprise nécessitant une information/consultation du CSE sont viciés car les **avis des anciennes instances du personnel sont réputés comme nuls.** Ce sera le cas par exemple de la notification d'un licenciement pour inaptitude, de la dénonciation d'un engagement unilatéral, de la mise en place d'un accord d'intéressement, etc.

Par ailleurs, il est important de savoir que l'absence de CSE régulièrement mis en place bloque t**oute possibilité pour l'employeur de négoci**er un accord collectif d'entreprise.

Quelles sont les attributions du CSE ?

Le nombre de salariés de votre entreprise détermine le champ des attributions du CSE. Si votre entreprise emploie entre **11 à 49 salariés**, le CSE exerce le **rôle antérieurement dévolu aux délégués du personnel** (ou DP). Dans les entreprises de **50 salariés et plus**, le CSE reprend également toutes les attributions du Comité d'Entreprise (CE) et du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT) qui existaient auparavant.

Quelles sont les principales étapes de l'élection du CSE ?

La mise en place du CSE nécessite l'élection de ses membres par les salariés eux-mêmes. Le processus d'élections est entièrement **à la charge de l'employeur**, qui est garant du bon déroulement des opérations électorales.

Préalablement à la mise en place des opérations électorales, il vous faudra **déterminer précisément le nombre de salariés de votre entreprise en équivalent temps plein.** Cette donnée est essentielle afin de connaître vos obligations précises en termes de choix de process électoral, ainsi que le nombre de sièges à attribuer et le nombre de collèges à constituer.

Le lancement de la procédure d'élections est matérialisé par le biais du courrier d'information au personnel affiché dans les locaux. Le premier tour de scrutin devra se tenir au plus tard 90 jours après cet affichage.

L'étape suivant cet affichage consiste à établir précisément l'ensemble des modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Ces modalités essentielles sont négociées **dans le cadre du Protocole d'Accord Préélectoral (ou PAP)** avec les organisations syndicales représentatives. Cependant, si les organisations syndicales ne se déplacent pas à la réunion de négociation ou ne signent pas le PAP aux conditions de majorité requises, l'employeur détermine lui-même ces modalités d'organisation par note de service, si nécessaire en lien avec l'administration du travail.

Il est possible de procéder aux opérations de vote selon plusieurs méthodes, qui peuvent être combinées entre elles : soit classiquement un vote physique sous enveloppe, soit un vote par correspondance (pour les salariés absents ou éloignés géographiquement du lieu du vote), soit un vote électronique effectué via une plateforme sécurisée.

Les élections ont lieu à scrutin secret à deux tours avec représentation proportionnelle à plus forte moyenne.

Ce qui signifie qu'en réalité, il y aura potentiellement **2 tours de scrutin à organiser**, à 15 jours d'intervalle au maximum. A la fin du 1er tour, un 2nd tour de scrutin pourrait devoir être organisé dans les situations suivantes :

- si les syndicats n'ont pas présenté de liste au 1er tour (carence de candidat issu de liste syndicale) ;
- si les sièges n'ont pas tous été pourvus ;
- si le quorum n'a pas été atteint au 1er tour (plus de 50% des électeurs n'ont pas valablement voté).

Après l'heure de clôture du scrutin, les opérations de dépouillement sont réalisées par le bureau de vote. Ce dernier détermine l'attribution des sièges aux candidats élus puis **reporte les résultats sur les procès-verbaux d'élection.**

Ce procès-verbal sera ensuite précieusement conservé par l'employeur pour justifier de la bonne mise en œuvre des opérations électorales. Il sera également affiché dans l'entreprise, et envoyé aux parties et organismes intéressés, dont notamment l'inspection du travail et le centre de traitement des élections professionnelles.

L'effectif de mon entreprise comprend entre 11 et 20 salariés. Quelle procédure électorale dois-je appliquer ?

Dorénavant, depuis le 1er janvier 2018, en application de l'article L 2314-5 alinéa 5 du Code du travail, précisée par la position interprétative de l'administration du travail (CSE : 100 questions réponses, n°39, Min. trav. 19 avril 2018), une procédure simplifiée expresse existe pour les entreprises entre 11 et 20 salariés.

En l'absence d'une intention de candidature manifestée par a minima un salarié dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la date d'affichage de l'organisation des élections, un procès-verbal de carence de candidats sera directement établi et le processus électoral sera achevé. Si toutefois une intention de candidature est manifestée pendant ce délai de 30 jours calendaires, alors l'employeur sera tenu de mettre en place une élection selon la procédure "classique".

Il est donc opportun pour l'employeur de ne pas recourir à cette procédure "expresse" s'il sait par avance que des candidats se manifesteront. Cette procédure "expresse" répond par ailleurs à des règles précises en matière d'information des salariés, des organisations syndicales et de l'administration du travail.

Quelles sont les sanctions applicables en cas de non-respect de mes obligations légales de mise en place du CSE ?

Le fait de ne pas remplir ses obligations tenant à la mise en place des élections professionnelles génère des risques considérables pour l'employeur, en matière civile et pénale. En premier lieu, l'entrave à la mise en place du CSE est assortie de sanctions pénales : 1 an d'emprisonnement et une amende de 7.500 euros pour le représentant légal personne physique. La personne morale elle-même est passible, à titre principal, d'une amende d'un montant maximal de 37.500 euros.

En outre, l'absence d'élection du CSE **restreindra très largement la mise en place d'une politique RH conforme aux intérêts de l'entreprise**. Ainsi, cela génèrera à titre d'exemple :

- l'inopposabilité de la mise en place du règlement intérieur de l'entreprise,
- l'impossibilité de dénoncer un usage ou un engagement unilatéral existant,
- **l'impossibilité de conclure un accord collectif d'entreprise** en l'absence d'interlocuteurs valables,
- la remise en cause par l'URSSAF en cas de contrôle du régime favorable d'exonération fiscale et sociale attaché aux accords d'intéressement,
- **l'irrégularité des procédures de licenciement** (notamment pour inaptitude ou pour motif économique).

En quoi consiste le vote électronique ?

Le vote électronique constitue une manière actuelle, pratique et sécurisée de mettre en oeuvre vos élections de CSE :

- les électeurs votent de manière dématérialisée sur une plateforme internet par le biais d'un accès confidentiel et sécurisé, depuis un téléphone mobile ou un ordinateur.
- les employeurs bénéficient d'un gain de temps considérable puisque cela évite l'organisation logistique laborieuse classiquement liée aux opérations électorales : préparation des multiples bulletins, urnes, listes d'émargement, adaptation des locaux pour organiser le vote.
- pour les membres des bureaux de vote, le recours au vote électronique évite une formation fastidieuse pour assimiler des règles électorales multiples et complexes à l'occasion du vote et du dépouillement du scrutin.
- pour l'ensemble des parties intéressées, le vote électronique constitue un gage de fiabilité et de sécurité juridique.

Le recours au vote électronique peut être mis en oeuvre à l'occasion des élections du CSE, par accord d'entreprise (ou de groupe), ou à défaut par simple décision de l'employeur. Le protocole d'accord préélectoral (ou à défaut la note de service) fait référence au recours au vote électronique et précise le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il comporte

également, en annexe, la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Pourquoi choisir notre partenaire pour l'élection de votre CSE ?

Notre partenaire vous permet de mettre en place l'élection de votre CSE (ou, faute de candidat, d'accomplir toutes vos obligations légales afférentes au CSE) rapidement, conformément aux calendriers et délais légaux, sans risque d'annulation de votre élection. Nos documents sont parfaitement fiables et juridiquement adaptés à votre entreprise : ils sont générés sur mesure. Un expert dédié vous guide et vous accompagne tout au long du processus par téléphone ou e-mail. Le vote électronique (proposé par notre partenaire) est intuitif et certifié.

Quels sont les coûts générés par l'élection du CSE ?

Vous avez la possibilité d'organiser l'élection de votre CSE vous-même sans l'assistance de prestataires externes (avocats ou autres). Néanmoins, si vous n'êtes pas expert en la matière, vous perdrez beaucoup de temps à bien assimiler les règles à respecter et vous exposerez à des risques d'annulation de votre élection en cas de non-respect des règles.

Il faut aussi noter que la mise en place de l'élection a un coût opérationnel puisqu'elle va mobiliser plusieurs de vos salariés et une partie de vos locaux, pendant les horaires de travail.

Il est donc préférable de faire appel à un professionnel. Se faire assister par un avocat coûte en général entre 1.500 € HT et 5.000 € HT selon le nombre de salariés et la complexité du PAP issu de la négociation.

Vous souhaitez organiser vos élections de CSE ?

Avec notre partenaire	Sans notre partenaire
✓ Vos documents sont produits sur-mesure et conformes aux obligations légales, conçus par des avocats expérimentés	▪ Vous êtes seul(e) et utilisez des documents qui ne sont peut-être pas à jour et non adaptés à votre contexte
✓ Vous gagnez un temps précieux et maitrisez vos risques	▪ Vous êtes dépassé(e) face à cette procédure d'élections longue et complexe
✓ Vous utilisez un outil simple et innovant : le vote électronique	▪ Vous perdez un temps précieux au détriment de vos propres impératifs professionnels
✓ Un expert dédié vous accompagne tout au long des opérations électorales	▪ Vous êtes démuni(e) dans les échanges avec vos interlocuteurs (organisations syndicales et salariés)
✓ Vous êtes en contact avec un service client gratuit et illimité	

MCI Prévention peut vous aider pour organiser vos élections du CSE dans votre établissement.

Contactez-nous pour une mise en relation avec notre partenaire spécialisé.

Par mail : contact@mciprevention.fr ou par tél. au 06.22.92.68.51