

---

## RISQUES LIÉS À L'ABSENCE DE MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

---

Les entreprises dont l'**effectif atteint ou dépasse 11 salariés** (effectif équivalent temps plein) **pendant 12 mois consécutifs**, sont tenues d'organiser des élections professionnelles afin de mettre en place le Comité Social et Economique (CSE).

Dès lors que cet effectif est atteint, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser les élections. A défaut n'importe quel salarié peut saisir l'inspecteur du travail pour solliciter l'organisation des élections du CSE.

La durée du mandat des membres du CSE est en principe de 4 ans. Ainsi, **pour les CSE qui ont été mis en place en 2018, les mandats prendront fin en 2022**. C'est à l'employeur qu'il incombe d'organiser le renouvellement de l'instance.

**L'absence d'organisation des élections par l'employeur peut emporter des conséquences financières importantes dans la gestion sociale de l'entreprise.**

### DELIT D'ENTRAVE

L'absence de mise en place du CSE constitue un **délit d'entrave**, sanctionné d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une lourde amende (7 500 € pour les personnes physiques, 37 500 € pour les personnes morales).

### ACCORD D'INTERESSEMENT

Le **bénéfice des exonérations sociales** sur les sommes issues d'un accord d'intéressement est **réservé aux entreprises ayant respecté leurs obligations en matière de représentation du personnel**. Le défaut d'organisation des élections par l'employeur en la matière le soumet à un **risque de redressement par l'Urssaf**.

### INAPTITUDE PHYSIQUE

L'employeur doit consulter le CSE sur le reclassement du salarié, en cas d'inaptitude qu'il s'agisse d'une inaptitude professionnelle ou non.

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, à défaut de consultation du CSE, l'employeur s'exposera à une **sanction minimale de 6 mois de salaire**. En cas d'inaptitude non-professionnelle, le défaut de consultation du CSE **prive le licenciement de cause réelle et sérieuse**.

### LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF

Si l'employeur procède à un licenciement économique collectif alors qu'il n'a ni représentants du personnel, ni procès-verbal de carence, il s'expose au versement d'une **indemnité minimale d'un mois de salaire** aux salariés licenciés en complément des indemnités de licenciement et de préavis.



## USAGE D'ENTREPRISE

La dénonciation par l'employeur d'un usage en vigueur dans l'entreprise est **irrégulière** si les représentants du personnel n'ont pas été informés et consultés au préalable. Ainsi, à défaut d'organisation des élections professionnelles, l'usage ne peut être dénoncé, les salariés pouvant continuer à en revendiquer le bénéfice.

## CONCLUSION D'ACCORDS COLLECTIFS

En principe, les accords collectifs d'entreprise sont négociés et signés avec des délégués syndicaux. Toutefois, la loi permet à certaines conditions de conclure des accords collectifs avec d'autres interlocuteurs. Dans certains cas, l'absence de procès-verbal de carence risque de permettre **l'annulation de l'accord collectif** et entraîner des conséquences financières importantes.

## DOMMAGES ET INTERETS

Enfin, des **dommages-intérêts** pourraient être réclamés par les salariés. La jurisprudence considère que le défaut d'organisation des élections professionnelles cause un **préjudice** aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

## ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM vous propose de vous accompagner dans la détermination de votre effectif salarié, et dans la mise en place des élections professionnelles ou le renouvellement de votre instance.

Le processus électoral est soumis au respect d'une procédure spécifique, comportant différentes étapes, et obéit à des **formalités particulières, qui varient en fonction de l'effectif de l'entreprise** :

- si l'effectif est d'au plus 20 salariés, lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours suivant la diffusion de l'information par l'employeur au personnel de l'organisation prochaine des élections, ce dernier est dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Il n'y a pas lieu d'organiser les élections professionnelles et l'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence ;
- si l'effectif dépasse le seuil de 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord pré-électoral.

Pour nous contacter : [missionsocial@groupebbm.com](mailto:missionsocial@groupebbm.com)