



Elections du CSE

Suspension des obligations et régime dérogatoire pour les entreprises de 11 à 20 salariés

Depuis le 31 décembre 2019, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent en principe avoir finalisé le processus électoral pour la mise en place du comité social et économique (CSE), que ce processus ait abouti à l'élection effective de représentants du personnel ou qu'il se soit soldé par un procès-verbal de carence.

Néanmoins, dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, une tolérance a été accordée aux retardataires, à condition d'engager le processus électoral avant le 24 août prochain.

C'est l'occasion de rappeler que les entreprises de 11 à 20 salariés bénéficient d'un régime légal dérogatoire plus souple, leur permettant d'être dispensées de mener le processus électoral de droit commun en l'absence de candidatures exprimées dans l'entreprise



Rappel – Processus électoral obligatoire pour les entreprises d'au moins 11 salariés

Pour mémoire, la mise en place du CSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs (article L. 2311-2 du Code du travail).

L'effectif est apprécié à la date envisagée du premier tour de scrutin et il est figé en cas de second tour.

Pour le décompte des effectifs, les règles sont précisées par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail.

Suspension temporaire de l'obligation légale

Le CSE devait être mis en place en principe au plus tard le 31 décembre 2019 dans les entreprises concernées.

Néanmoins, des mesures spécifiques ont été prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire par l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel.

Hypothèse 1 - Si un processus électoral a été engagé

Si un processus électoral était en cours au 12 mars 2020, il est suspendu à compter de cette date jusqu'à une date fixée à trois mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, c'est-à-dire jusqu'au 23 août prochain à minuit.

Cette suspension concerne tous les délais électoraux impartis à l'employeur ainsi que les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire sont saisis d'éventuelles contestations.

Pour les entreprises concernées, il est recommandé d'adresser une information au personnel pour l'informer de cette suspension.

Hypothèse 2 – Si aucune démarche n'a été engagée au titre du processus électoral

L'article 2 de l'ordonnance impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans le même délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, soit au plus tard le 23 août 2020.

Cela concerne les entreprises dont l'effectif a augmenté de telle sorte qu'elles se sont trouvées concernées par l'obligation d'engager un processus électoral pendant l'état d'urgence.

Cela concerne également les entreprises en retard par rapport à l'échéance du 1^{er} janvier 2020 (dont, en majorité, des entreprises de 11 à 20 salariés).



Régime dérogatoire pour les entreprises de 11 à 20 salariés

Les élections professionnelles en entreprise supposent la mise en œuvre de démarches obligatoires, relativement lourdes (invitation des organisations syndicales à négocier le protocole préélectoral, organisation matérielle du scrutin, etc...).

Ce processus peut s'avérer inadapté aux petites PME qui ont dépassé de peu le seuil de 11 salariés, ce surtout si en pratique, aucun salarié ne souhaite présenter sa candidature.

Le législateur a tenu compte de cette réalité en fixant un cadre juridique plus souple pour les entreprises de 11 à 20 salariés

Régime de droit commun – obligation d'invitation des organisations syndicales à la négociation préélectorale

En principe, en application des articles L. 2314-4 et L. 2314-5 du Code du travail, les deux premières étapes obligatoires du processus électoral sont :

- L'annonce au personnel des élections à venir « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ».
- L'invitation des organisations syndicales représentatives au niveau national pour négocier le protocole préélectoral : CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO.

Sont aussi invitées à la négociation, le cas échéant, les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise, celles ayant constitué une section syndicale et les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

En pratique, les deux étapes précitées sont faites simultanément.

Régime dérogatoire pour les entreprises de 11 à 20 salariés

Par dérogation, dans les entreprises occupant de 11 à 20 salariés, l'employeur n'est tenu de procéder à l'invitation des organisations syndicales qu'à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de trente jours à compter de l'information du personnel.

L'Administration a précisé qu'à défaut de candidature dans ce délai d'un mois, l'élection n'a pas à être organisée et que l'employeur doit simplement établir un procès-verbal de carence (QR min. trav. du 19 avril 2018, n° 39).

En pratique, afin de pouvoir justifier de l'écoulement du délai d'un mois, il est important de disposer d'une preuve de l'annonce du personnel.



Hypothèse 1 – absence de candidatures

Si aucun candidat ne se présente dans le délai d'un mois, l'entreprise n'est plus tenue d'organiser les élections – il conviendra simplement d'établir un procès-verbal de carence (en veillant à bien remplir l'encadré spécifique concernant les entreprises de 11 à 20 salariés).

Le PV de carence doit être transmis aux salariés et à l'inspection du travail (article L. 2314-9 du Code du travail).

S'agissant de l'administration, la transmission peut être effectuée par courrier ou par télétransmission via le site dédié : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr> (ce site permet également de saisir en ligne le PV)

Pour les salariés, l'information peut être faite par affichage doublée d'un envoi par mail.

Hypothèse 2 – candidatures transmises dans le délai de trente jours

Si au moins un salarié a fait acte de candidature, il conviendra de mettre en œuvre le processus électoral de droit commun, et en premier lieu, de procéder à l'invitation des organisations syndicales à la négociation préélectorale.



THIVILLIER
avocats

Nous contacter :

Thivillier Avocats

55 boulevard Pereire – 75017 Paris

Tel : 01 42 66 62 28

contact@thivillier-avocats.fr

www.thivillier-avocats.fr