

Le calendrier de mise en place du CSE

Description

Le [Comité social et économique](#) est une instance représentative du personnel remplaçant les instances préalablement existantes : les délégués du personnel, le [comité d'entreprise](#) et le [comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#).

Instauré par les [ordonnances Macron](#), la mise en place du Comité social et économique est désormais impérative pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 11 salariés, pendant plus de 12 mois consécutifs.

Ainsi, un calendrier de [mise en place du Comité social et économique](#) doit être instauré, afin de hiérarchiser les différentes étapes de mise en place de cette instance.

[Télécharger le guide du CSE](#)
[Mettre en place votre CSE](#)

Quelle est la date butoir de mise en place du Comité Social et Economique ?

Le Comité social et économique doit être mis en place dès à présent. En effet, cette instance devait être instituée au 1er janvier 2020, dans toutes les entreprises ayant un effectif supérieur à 11 salariés.

La date butoir étant désormais écoulée, il est impératif de planifier dès à présent l'organisation des [élections du Comité social et économique](#), si cela n'a pas été fait auparavant.

Par conséquent, **les mandats des anciennes instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont automatiquement pris fin au 1er janvier 2020**. Cela signifie que les entreprises ne bénéficient plus de représentants du personnel, ce qui peut s'avérer contraignant pour celles-ci.

En effet, en l'absence de mise en place d'un Comité social et économique, toutes les décisions relatives à la marche générale de l'entreprise nécessitant une consultation préalable du CSE sont viciées. Ce sera le cas par exemple de la notification d'un licenciement pour inaptitude, de la mise en place d'un accord d'intéressement, etc.

Ainsi, la [mise en place d'un Comité social et économique](#) est un procédé assez complexe, comportant plusieurs étapes. Il s'avère nécessaire d'instaurer un calendrier précis pour garantir le bon déroulement de cette opération.

Quelles sont les étapes de mise en place du Comité social et économique ?

La procédure de mise en place du Comité social et économique comporte plusieurs étapes à respecter, classées en différentes catégories :

1. **L'information des salariés et des syndicats** : dans le cadre de l'organisation de l'élection des membres du CSE, il est essentiel de passer par un processus préalable consistant à informer les salariés de la date du scrutin et inviter les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral.
2. **La négociation et la signature du protocole d'accord préélectoral** définissant les modalités d'élection du CSE.
3. **Les élections du Comité social et économique** : avec un scrutin à 2 tours.
4. **La proclamation des résultats** : communiquer les résultats aux salariés.

Une fois le Comité social et économique mis en place, il est obligatoire d'[organiser une première réunion](#).

L'information des salariés et des organisations syndicales

Cette première étape consiste, pour l'employeur, à informer les salariés de l'entreprise de l'organisation des [élections du Comité social et économique](#). L'information peut s'effectuer par tout moyen : affichage dans les locaux de l'entreprise, envoi d'un mail aux salariés, etc. Le document doit présenter la date envisagée pour le 1er tour de scrutin.

Il est nécessaire de pouvoir démontrer une date certaine à l'information. Pour des raisons probatoires, il est fortement conseillé de demander un accusé de réception en cas d'envoi par e-mail ou par lettre.

Ensuite, l'employeur doit informer les organisations syndicales de la tenue des élections professionnelles. **Par ailleurs, l'employeur invite les organisations syndicales à négocier le [protocole d'accord préélectoral](#)** et à présenter la liste de leurs candidats. Les syndicats doivent réceptionner le courrier d'invitation au moins 15 jours avant la date de la première réunion de négociation du PAP.

Attention : Dans les entreprises composées de 11 à 20 salariés, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral uniquement si au moins un salarié s'est présenté dans les 30 jours suivant l'information sur l'organisation des élections. A l'issue des 30 jours, si aucun salarié ne s'est présenté, l'employeur n'a pas l'obligation d'organiser les élections.

La négociation du protocole d'accord préélectoral

Dans le cas où une ou plusieurs organisations syndicales se sont manifesteraient, l'employeur pourrait négocier avec elles le [protocole d'accord préélectoral](#). Ce dernier sera également tenu d'organiser la première réunion de négociation du protocole.

Si les négociations aboutissent à un accord, l'employeur affiche alors le protocole d'accord préélectoral. Néanmoins, si aucune organisation syndicale ne prend part à la négociation du protocole d'accord préélectoral, **l'employeur définira seul les modalités d'élections du Comité social et économique.**

Pour aller plus loin : Vous souhaitez mettre en place un CSE dans votre entreprise ? Les élections s'étalant sur plusieurs mois, il est conseillé de recourir à un professionnel. LegalPlace dispose d'une [solution de vote électronique](#), qui permet de mettre en œuvre vos élections, de manière sécurisée.

Le déroulement des élections du Comité social et économique

Les élections du Comité social et économique ont lieu au scrutin de liste à deux tours : les électeurs votent pour une liste de candidats et non pour un candidat pris isolément. Pour que le 1er tour soit valable, le quorum doit avoir été atteint. A défaut, un second tour est organisé.

L'organisation du 1er tour

Les organisations syndicales invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral présentent leurs listes de candidats aux élections. **En effet, les organisations syndicales ont le monopole de présentation des candidatures au 1er tour.** Les listes de candidats seront communiquées afin que les salariés puissent voter.

L'organisation du 1er tour s'effectue selon les modalités suivantes :

- Le déroulement du scrutin ;
- Le dépouillement ;
- La proclamation des résultats ;
- L'établissement des procès-verbaux.

Les résultats du 1er tour seront affichés par l'employeur. S'il reste des sièges vacants ou si le quorum n'a pas été atteint, les salariés sont informés de l'organisation d'un second tour. Le second tour ne sera plus réservé aux listes des organisations syndicales.

L'organisation du 2nd tour

Conformément à [l'article L.2314-29 du Code du travail](#), **un second tour de scrutin doit être organisé dans un délai de 15 jours à compter du 1er tour.** Au second tour, tous les salariés peuvent présenter une liste de candidats : les candidatures sont donc libres.

L'organisation du 2nd tour s'effectue selon les mêmes modalités que le 1er tour :

- Le déroulement du scrutin ;
- Le dépouillement ;
- La proclamation des résultats ;
- L'établissement des [procès-verbaux](#).

Par la suite, le résultat final des élections sera proclamé par l'employeur.

La proclamation des résultats et la transmission des procès-verbaux

La proclamation des résultats permet d'informer les salariés du résultat des [élections du Comité social et économique](#)

Après la proclamation des résultats, les [procès-verbaux](#) doivent être transmis en 2 exemplaires à l'inspecteur du travail. Un autre exemplaire doit également être envoyé au Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP).

Bon à savoir : L'employeur est tenu de transmettre une copie des procès-verbaux d'élections aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats, ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du [protocole d'accord préélectoral](#).

En cas de carence de candidature aux élections, un procès-verbal de carence sera transmis sous 15 jours à l'inspecteur du travail et au Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP). Par conséquent, le Comité social et économique ne sera pas mis en place.

Il est possible de procéder à de nouvelles élections professionnelles à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale. Toutefois, il faut attendre un délai de 6 mois suivant l'établissement du procès-verbal de carence. Si un candidat se présente, l'élection doit intervenir sous 90 jours après l'information des salariés. L'employeur a 1 mois pour répondre à la demande du salarié souhaitant mettre en place le CSE.

Quelles sont les sanctions relatives à la non-conformité de la mise en place du CSE ?

La non-conformité de la mise en place du Comité social et économique engendre des sanctions. Ainsi, en cas de manquement à [ses obligations](#) de mise en place d'un CSE au sein de l'entreprise, l'employeur est exposé à :

- **Des sanctions pénales pour délit d'entrave** : conformément à [l'article L. 2317-1 du Code du travail](#), l'employeur qui commet un délit d'entrave à la constitution d'un Comité social et économique, est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 7 500 €.
- **Des sanctions sociales** : la non-conformité aux obligations relatives au Comité social et économique implique d'importants risques concernant la gestion sociale de l'entreprise. En effet, le manquement à l'obligation de [mise en place du CSE](#) implique pour tout salarié un préjudice, dont l'impossibilité d'être représenté ou défendu au sein de l'entreprise. Ainsi, tout salarié est en mesure de réclamer l'allocation de dommages et intérêts, en réparation du préjudice subi du fait de

l'absence de représentation du personnel.

Quelles sont les échéances des mandats du CSE ?

En principe, le mandat des membres du CSE prend fin 4 ans après son élection. Par exception, il est possible de fixer une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans par accord collectif.

En principe, le renouvellement du mandat des membres du CSE est limité à 3 mandats successifs. Toutefois, cette limitation n'est pas applicable à :

- une entreprise ayant un effectif inférieur à 50 salariés ;
- une entreprise de 50 à 300 salariés, si [le protocole d'accord préélectoral](#) le prévoit.