



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 22.19
19/12/2019

Elections du Comité Social et Economique (CSE)

Date limite le 31 décembre 2019

Par circulaire des Affaires sociales n° 15.18 du 29/05/18, nous vous avons informé de la mise en place de la nouvelle instance unique représentative du personnel, à savoir le « comité social et économique (CSE) ».

En effet, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a créé l'instance de représentation unique, le CSE, remplaçant et fusionnant les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT ou, le cas échéant, la délégation unique du personnel (DUP).

Cette instance unique demeure obligatoire dans les entreprises **d'au moins 11 salariés** :

- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés : le CSE remplace les délégués du personnel et reprend ses fonctions ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : le CSE fusionne les 3 anciennes institutions représentatives du personnel, à savoir : délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT.

Il est à noter que les règles de décompte de l'effectif pour la mise en place des représentants du personnel ont également été modifiées.

Jusqu'alors, le seuil d'effectifs devait avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Désormais, ce seuil doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs.

La mise en place d'un CSE n'est ainsi obligatoire que si l'effectif d'au **moins 11 salariés** est atteint **pendant 12 mois consécutifs**.

Exemple : Une entreprise A, qui est dépourvue de toute institution représentative du personnel, a un effectif de 10 salariés en décembre 2017, les effectifs de cette entreprise passent de 10 salariés à 12 salariés en janvier 2018 et se maintiennent au nombre de 12 salariés jusqu'à moins de novembre 2018. Puis l'effectif redescend à 10 salariés en décembre 2018 et janvier 2019 avant de remonter à 12 les 3 mois suivants. En l'espèce, l'effectif d'au moins 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs et l'entreprise A n'est pas tenue de mettre en place un CSE.

1. Date limite : 31 décembre 2019

Nous vous rappelons que **les entreprises d'au moins 11 salariés doivent être dotées d'un comité social et économique (CSE) le 31 décembre 2019 au plus tard**, sauf si elles justifient d'un procès-verbal de carence.

En effet, comme indiqué dans la circulaire des Affaires Sociales n° 15.18, les entreprises peuvent mettre en place le CSE **depuis le 1^{er} janvier 2018** et **devront l'avoir fait au plus tard le 31 décembre 2019**.

Ainsi, en pratique, lorsque les entreprises sont d'ores et déjà pourvues d'instances représentatives du personnel, le CSE doit être installé au terme des mandats en cours des élus du personnel au plus tard le 31 décembre 2019.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a instauré une période transitoire offrant la possibilité aux entreprises d'anticiper cette mise en place ou, au contraire, de la reporter.

Dès lors, les entreprises ont pu soit réduire, soit proroger les mandats en cours des membres des anciennes institutions représentatives du personnel au plus tard le 31 décembre 2019.

➤ Pas de report de la date butoir

Le 24 octobre 2019, ayant constaté qu'une part importante d'entreprises d'au moins 11 salariés n'avait pas encore débuté le processus de mise en place du CSE, les organisations syndicales de salariés ont adressé une requête commune à la Ministère du Travail pour que les instances représentatives en place dans les entreprises « hors délai » puissent se maintenir au-delà du 1^{er} janvier 2020, jusqu'à ce qu'un CSE soit élu.

Cependant, la ministre du Travail a écarté tout report de la date limite, estimant que les entreprises ont disposé d'un délai d'un an et demi pour s'y préparer.

Il en résulte que les entreprises « hors délai », qui ont pris du retard dans l'élection du CSE, ne pourront pas maintenir leurs anciennes IRP après le 1^{er} janvier 2020.

En effet, en pratique, dès le **1^{er} janvier 2020**, l'ensemble des mandats des anciennes institutions prendront **automatiquement fin** et le **CSE devra avoir été créé** dans **toutes les entreprises d'au moins 11 salariés**.

Afin de démontrer sa bonne foi, il est recommandé aux entreprises concernées de procéder le plus rapidement possible aux élections du CSE afin que la date butoir ne puisse être dépassée que de peu et ce afin d'éviter toutes sanctions, par ailleurs.

➤ Sanctions pénales et civiles

En effet, les entreprises encourent plusieurs risques en d'absence de CSE.

✓ **Délit d'entrave :**

Faute de disposer d'un CSE au 1^{er} janvier 2020, l'entreprise pourra, le cas échéant, être poursuivie pour délit d'entrave. L'employeur encourt 1 an de prison et une amende de 7 500 €.

✓ **Dommmages et intérêts :**

Tout salarié peut réclamer l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentant du personnel.

En effet, l'employeur qui n'a pas organisé l'élection du CSE commet une faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

✓ **Décisions soumises à l'avis du CSE :**

L'employeur doit consulter le CSE avant de prendre certaines décisions. C'est le cas, par exemple, lorsqu'il souhaite proposer une offre de reclassement à un salarié déclaré inapte ou lorsqu'il met en place ou modifie le règlement intérieur de l'entreprise ou encore lorsqu'il souhaite dénoncé un usage ou mettre en place un accord d'intéressement.

Si le CSE n'a pas été élu, l'employeur ne pourra pas réunir et consulter les anciens représentants du personnel, même si ces derniers sont d'accord, puisque leurs mandats ont pris fin au 31 décembre 2019.

Une telle consultation serait sans effet et la décision prise par l'employeur pourrait être jugée irrégulière et sanctionnée.

✓ **Entreprises d'au moins 50 salariés :**

A partir de 50 salariés, les attributions du CSE sont très larges et portent sur toutes questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise.

Tout projet de l'employeur entrant dans les attributions du CSE (comme par exemple : projets de restructuration, de déménagement, d'aménagement du temps de travail) devrait être mis entre parenthèses tant que le CSE n'a pas été mis en place.

Si l'employeur passe outre la consultation du CSE, les salariés seraient fondés à saisir le juge en référé pour demander la suspension du projet.

2. Elections professionnelles : transmission électronique des résultats à l'administration

Comme indiqué dans la circulaire Affaires sociales n° 15.18, la mise en place du CSE s'effectue en respectant certaines formalités.

Parmi ces formalités, dans les 15 jours suivant les élections, l'employeur doit transmettre les procès-verbaux des résultats du scrutin :

- à l'inspection du travail dont relève l'entreprise (en double exemplaire) ;
- au prestataire agissant pour le compte du ministère du Travail dans le cadre du dispositif de collecte des résultats des élections : le Centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) ;
- et aux organisations syndicales ayant présenté des candidats aux élections ou ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Jusqu'à présent, l'employeur disposait d'une adresse d'envoi (CTEP-TSA 79104- 76934 Rouen Cedex 9), le code du travail indiquant que les transmissions peuvent aussi être effectuées sur support électronique selon une procédure sécurisée.

Un arrêté du 4 novembre 2019 (publié au Journal Officiel du 16 novembre 2019) **fixe les modalités de transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles au ministre chargé du Travail.**

Par conséquent, les modalités de transmission électronique au ministère du Travail des résultats des élections professionnelles dans les entreprises sont désormais définies par le présent arrêté qui **décrit la procédure à suivre**.

L'ensemble des procès-verbaux, y compris de carence, établis à l'occasion des élections des membres du comité social et économique (CSE), quel que soit leur collège électoral, au premier tour de l'élection et, le cas échéant, au deuxième tour doivent être **transmis par voie électronique** au ministère du Travail.

L'arrêté du 4 novembre 2019 décrit cette procédure de transmission par voie électronique qui est réalisé **via un téléservice accessible à l'adresse internet suivante : <https://www.elections-professionnelles.-travail.gouv.fr>**.

La procédure diffère selon que l'élection a eu lieu par scrutin sous enveloppe ou par vote électronique.

➤ **En cas de scrutin sous enveloppe :**

Lorsque l'élection a lieu par scrutin sous enveloppe, un membre du bureau de vote ou, en cas de carence, l'employeur, **saisit les résultats de l'élection** dans le **téléservice** susvisé.

A l'issue de la saisie des résultats, **deux procédures** de télétransmission sont possibles :

➔ **La procédure de télétransmission après validation en ligne :**

Après avoir apporté, le cas échéant, toute remarque utile au procès-verbal, chacun des membres du bureau de vote réunis physiquement autour du membre du bureau qui a saisi les résultats doit valider les résultats en apposant, sur la page dédiée du téléservice, son code personnel, préalablement adressé sur son téléphone portable, et sa date de naissance.

Cette apposition vaut signature. Une fois les résultats validés par tous les membres du bureau de vote, l'employeur procède à la télétransmission des résultats de l'élection sur la plateforme.

Cette procédure ne peut pas être utilisée en cas de carence. Dans ce cas, il convient d'utiliser la seconde procédure, à savoir :

➔ **La procédure de télétransmission après numérisation et téléversement du formulaire :**

Après saisie des résultats de l'élection sur le téléservice, un procès-verbal est généré et imprimé sur un **formulaire homologué**.

Ce dernier doit être **signé de manière manuscrite** par les membres du bureau de vote et **numérisé** pour ensuite être **télétransmis** auprès au prestataire agissant pour le compte du ministère du Travail par téléversement sur le téléservice.

En cas de **carence**, le formulaire homologué est imprimé, signé, numérisé, téléversé puis télétransmis par l'employeur sur ladite plateforme

Quelle que soit la procédure choisie, un **accusé de réception électronique** est délivré à l'employeur.

➔ **En cas de vote électronique :**

En cas d'élection par vote électronique, les **résultats** sont **transmis, après validation** de l'**employeur**, sur le téléservice, si le cahier des charges établi pour ce vote par accord ou par l'employeur le prévoit et si l'**éditeur** de progiciel de vote électronique ou l'**entreprise émettrice** sont inscrits sur une **liste** du **ministère du Travail**.

Cette liste mentionne les éditeurs de progiciels de vote électroniques et les entreprises disposant d'un logiciel de vote électronique propre qui ont satisfait aux tests de transmission des résultats d'élections destinés à assurer la compatibilité des données avec le système de centralisation des résultats des élections professionnelles.

Suite à la télétransmission, un **accusé de réception** électronique est délivré à l'employeur. Il comporte un lien hypertexte vers une plateforme de téléchargement où l'employeur doit téléverser une **version scannée** des procès-verbaux des élections.

3. Simplification des modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections

Un décret n° 2019-1345 du 11 décembre 2019, publié au Journal Officiel du 13 décembre, vient **simplifier les modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections professionnelles**.

En effet, le présent décret prévoit, qu'à compter du **14 décembre 2019**, le **procès-verbal des élections au CSE ou le procès-verbal de carence doit être transmis seulement au prestataire agissant pour le compte du ministère du Travail**, à savoir le centre le traitement des élections professionnelles (CTEP), qui devient ainsi **le guichet unique pour la réception des procès-verbaux**.

Par conséquent, l'employeur n'a plus à les transmettre en double-exemplaire à l'inspection du travail.

En d'autres termes, à partir du 14 décembre 2019, l'employeur est **seulement** tenu de transmettre **un exemplaire** du procès-verbal des élections au CSE **OU un exemplaire** du procès-verbal de carence au **centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) dans les 15 jours suivant la tenue de ces élections soit au moyen d'un formulaire homologué, soit selon la procédure dématérialisée susvisée.**

Pour conclure : à titre d'informations complémentaires

Afin d'accompagner les employeurs et les membres du bureau de vote dans la transmission électronique des résultats des élections professionnelles, le ministère du Travail a mis en ligne sur son site dédié aux élections professionnelles des vidéos pour chaque étape.

Trois tutoriels sont d'ores et déjà disponibles : saisie des informations générales de l'élection ; délégation de saisie au bureau de vote et saisie d'un procès-verbal de carence totale.