

Social
28 septembre 2021

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

Les employeurs, dont l'entreprise dispose d'un effectif atteignant ou dépassant 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, sont tenus d'organiser des élections professionnelles afin de mettre en place le comité social et économique (CSE). Dès lors que cet effectif est atteint, l'employeur doit en principe prendre l'initiative d'organiser les élections. La carence de l'employeur en la matière 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. La carence de l'employeur en la matière le soumet à un risque de redressement par l'Urssaf.

- **INAPTITUDE PHYSIQUE**

Qu'il s'agisse d'une inaptitude professionnelle ou non, l'employeur doit consulter les membres de la délégation du personnel au CSE sur le reclassement du salarié.

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 et selon la jurisprudence, 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.

Votre expert-comptable peut vous accompagner dans la détermination de votre effectif salarié, et dans la mise en place des élections professionnelles. Le processus électoral est soumis à un formalisme important (délais, affichages ...), qu'il convient de bien appréhender. Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé.