

FOCUS

❖ Elections professionnelles : le renouvellement des CSE

Si le comité social et économique (CSE) a définitivement remplacé les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le CHSCT (et le cas échéant, l'instance unique ou la délégation unique du personnel), depuis le 1^{er} janvier 2020, en pratique les premiers CSE ont été élus dès 2018.

La durée des mandats des élus au comité social et économique étant en principe de 4 ans (durée maximale), les entreprises ayant mis en place leur CSE en 2018 doivent, sur 2022, procéder au renouvellement de l'Instance.

Il en va de même des entreprises couvertes par un PV de carence dont la durée maximale de validité est de 4 ans.

Rappel : c'est l'employeur qui est tenu de déclencher le processus électoral en vue de l'élection du CSE, qu'il s'agisse d'une première élection ou de son renouvellement.

Pour ce faire, l'employeur doit informer les salariés de l'organisation des élections et inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

NB : dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Par exception, les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés n'ont pas l'obligation d'organiser les élections si aucun candidat ne s'est présenté dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel sur l'organisation des élections.

L'équipe sociale du cabinet se tient à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en oeuvre de vos élections professionnelles.

A LIRE AUSSI

1-TEXTES	2
Arrêts de travail : mise en place d'un formulaire unique	2
Contrats frais de santé : champ de la résiliation infra-annuelle.	2
Montant de la fraction totalement insaisissable au 1 ^{er} avril 2022	2
BOSS : mise en ligne d'une nouvelle rubrique dédiée au calcul de l'effectif « sécurité sociale »	3
Cantines d'entreprise : le BOSS étend la tolérance aux repas fournis aux salariés en télétravail	3
Renouvellement anticipé du congé de présence parentale : précisions sur les modalités de mise en œuvre et d'indemnisation	3
2-JURISPRUDENCE	5
Congés payés : le silence de l'employeur peut valoir acceptation	5
Arrêter de travailler pour contester le licenciement d'un collègue n'ouvre pas droit à la protection des salariés grévistes	5
Blague sexiste : propos pouvant justifier un licenciement ?	5
Promesse de contrat de travail : impact des pourparlers toujours en cours	5
Preuve d'un contrat de travail apparent : les bulletins de paie peuvent suffire	5
CDD d'un accord de branche ne pas supprimer de façon générale le délai de carence entre deux contrats	6
Un salarié qui ne participe pas à la direction de l'entreprise n'est pas cadre dirigeant	6
Suicide d'un salarié à son domicile : confirmation du fait qu'il peut constituer un accident du travail	6
Arrêts pour accident du travail puis pour maladie simple sans visite de reprise : la protection contre le licenciement subsiste	6
Accident de travail : présomption d'imputabilité au travail et preuve de la continuité des soins	7
CSE : rémunération du temps passé pour se rendre aux réunions au siège social	7
Elections professionnelles : une urne opaque ne suffit pas, à elle seule, à les annuler	7
Accord d'intéressement : en cas de dépôt tardif, il n'y a aucune exonération pour la période de calcul en cours	7
Rupture de contrat ou non, l'indemnité transactionnelle réparant un préjudice est exonérée de cotisations (.....)	7
Primes ayant le même objet ou la même cause : pas de cumul des avantages pour le salarié	8
Barème Macron : validation de la Cour de cassation	8
Contestation d'un redressement URSSAF : étendu du pouvoir de contrôle du juge	8
3-CONVENTIONS COLLECTIVES	9
CHIFFRES CLÉS 2022	10