

Notre équipe droit social conseille et accompagne les filiales françaises d'entreprises allemandes, autrichiennes et suisses en droit du travail individuel (rédaction de contrats de travail et gestion des procédures de licenciement), ainsi qu'en droit du travail collectif (mise en œuvre de mesures de restructuration, gestion des procédures de licenciement collectif et élaboration de plans sociaux).



News | Droit social | France

Elections professionnelles en France : obligations de l'employeur et conséquences en cas de manquement

11 mai 2026

Conformément à l'article L. 2311-2 du Code du travail, tout employeur doit **organiser des élections professionnelles visant à mettre en place un comité social et économique (CSE)** dès lors que l'effectif de la société en France atteint **au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs**.

En France, contrairement au droit allemand, c'est l'employeur qui a l'obligation d'initier et d'organiser ces élections.

Que se passe-t-il si personne ne se porte candidat ?

Dans le cas où aucun salarié ne se porte candidat au premier et au second tour des élections professionnelles – empêchant de fait la mise en place ou le renouvellement du CSE – **l'employeur est tenu d'établir un procès-verbal constatant cette carence de candidats**, appelé « **procès-verbal de carence** ».

Une fois ce procès-verbal de carence établi, et à la condition que l'employeur ait satisfait aux obligations lui incombant en matière électorale, l'absence de CSE ne pourra pas lui être reprochée.

Les conséquences du non-respect par l'employeur des obligations électorales

Dans un certain nombre de situations issues de la jurisprudence ou prévues par le Code du travail, l'employeur **encourt une sanction** s'il ne peut



Laura Maurer

Avocate

maurer@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 1 53 93 82 90

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémès

50 rue de Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemes@rechtsanwalt.fr

présenter, en justification de l'accomplissement de ses obligations en matière électorale, un procès-verbal de carence.

En effet, en application des articles L. 2314-9 et L. 2317-1 du Code du travail, le non-respect de l'obligation d'établir un procès-verbal de carence est constitutif d'un **délit d'entrave** à la constitution ou au renouvellement du CSE, pouvant entraîner la condamnation de l'employeur à une peine d'emprisonnement et/ou d'amende.

En outre, à titre d'exemple, l'article L. 1235-15 du Code du travail rend toute **procédure de licenciement économique irrégulière** si le CSE n'a pas été mis en place dans une entreprise assujettie à cette obligation et si l'employeur n'a pas établi un procès-verbal de carence.

La responsabilité de l'employeur en cas de non-mise en place du CSE

De manière plus générale, l'employeur qui n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place du CSE et ne remplit pas son obligation d'établir un procès-verbal de carence **commet une faute**.

La Cour de cassation considère que cette faute cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Dans un arrêt du 17 décembre 2025 (Cass. Soc. 17 déc. 2025, n°24-19.383), la chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi rappelé que **tout salarié pouvait, de ce fait, demander des dommages et intérêts à l'égard de son employeur, même sans avoir à prouver un préjudice**.

Tout employeur remplissant les conditions d'effectif susvisées a donc intérêt à organiser des élections professionnelles dans les meilleurs délais et, si besoin, à établir un procès-verbal de carence.

Votre entreprise est-elle soumise à l'obligation de mettre en place ou de renouveler un CSE ?

Notre équipe germanophone de droit du travail français se tient à votre disposition pour vous accompagner dans ces différentes étapes : welcome@rechtsanwalt.fr

Nous contacter

Zur deutschsprachigen News

Cette news a été rédigée sous la direction de Laura Maurer, Avocate, en partenariat avec Rachel Brauns, traductrice et assistante juridique.