


# DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  ACOSSET

Février 2020

## LE DEFAUT DE MISE EN PLACE DU CSE APRES LE 1ER JANVIER 2020 : RISQUES ET SANCTIONS

La mise en place du comité social et économique (CSE) est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2311-2). Lorsque les entreprises étaient d'ores et déjà pourvues d'instances représentatives du personnel, le CSE devait être installé au terme des mandats en cours des élus du personnel et au plus tard le 31 décembre 2019.

Dès le 1er janvier 2020, l'ensemble des mandats des anciennes instances représentatives du personnel a automatiquement pris fin et le CSE doit avoir été créé dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

Quels sont les enjeux pour une entreprise en cas d'absence de respect des dispositions relatives à la mise en place du CSE ?

L'absence de mise en place du CSE après le 1er janvier 2020 pourrait notamment résulter de :

- l'absence de mise en œuvre, par l'employeur, des élections du CSE conformément à ses obligations ;
- le constat, par un procès-verbal de carence établi par l'employeur, de l'absence de mise en place du CSE ;
- l'annulation des élections du CSE à la suite d'une contestation.

Les conséquences résultant de ces absences permettent de rappeler l'intérêt de la mise en place du CSE au sein de l'entreprise.

### Quelles sanctions en l'absence de mise en place du CSE au 1er janvier 2020 ?

Le défaut de CSE recouvre plusieurs hypothèses dont la plupart sont indépendantes de la volonté de l'entreprise (une annulation des élections par exemple). **Seule l'absence de mise en œuvre du CSE par l'employeur (et dans ce cas seulement) est envisagée par le législateur comme susceptible de sanctions.** L'entrave à la constitution du CSE ou à la libre désignation de ses membres est ainsi puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € (C. trav., art. L. 2317-1).

Tout salarié pourra également réclamer l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de représentation du personnel. L'employeur commet une faute causant nécessairement un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, lorsqu'il n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et en l'absence d'établissement d'un procès-verbal de carence (Cass. soc., 17 mai 2011, n° 10-12.852).

Dans le même sens, une organisation syndicale ayant sollicité l'organisation des élections pourra également voir l'employeur condamné à lui verser des dommages-intérêts en raison de la faute commise du fait de l'absence d'organisation des élections (Cass. soc., 7 mai 2002, n° 00-60.282).

### Quelles conséquences en l'absence de mise en place du CSE au 1er janvier 2020 ?

Au-delà des sanctions légales fixées par le Code du travail, l'absence de CSE aura également **des conséquences en particulier lorsque des informations-consultations sont obligatoires**, notamment :

- le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle : l'employeur est tenu de consulter le CSE sur l'obligation de reclassement et la recherche des postes proposés au salarié en adéquation avec les préconisations du médecin du travail. L'absence de respect de cette obligation rend le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse ;
- le licenciement collectif pour motif économique : l'employeur doit informer, consulter voire négocier avec le CSE. Toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le CSE n'a pas été constitué alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi est irrégulière ;
- la dénonciation d'un usage : afin de dénoncer valablement un usage, l'employeur doit informer individuellement les salariés ainsi que les institutions représentatives du personnel. Lorsqu'il n'informe pas le CSE, la décision de dénonciation n'est pas opposable aux salariés malgré leur information individuelle. En l'absence de CSE et donc d'information de la dénonciation d'un usage, cette décision ne sera pas opposable aux salariés ;
- la mise en place ou l'opposabilité d'un règlement intérieur : Le règlement intérieur ne peut être introduit ou modifié qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE. Une entreprise qui dispose d'un règlement intérieur seulement soumis à la consultation du CE et non à celle du CSE ne pourra dès lors lui apporter aucune modification ;
- la mise en place de l'intéressement au sein de l'entreprise : la possibilité d'instituer une mesure d'intéressement au sein de l'entreprise est accordée à « toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel ». Outre le fait qu'en l'absence de CSE la société ne pourrait valablement conclure un accord d'intéressement avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou au sein du CSE, elle ne pourra également pas utiliser la voie de la ratification à la majorité des deux tiers offerte par le législateur.

L'absence de CSE est un réel frein au dialogue social et à la vie de l'entreprise, au-delà même des sanctions qui pourraient être infligées à l'employeur. Ainsi, un employeur ne pourra prononcer aucun licenciement collectif pour motif économique ou pour inaptitude. Il ne pourra pas non plus envisager la mise en place ou la modification de certaines mesures propres au dialogue social.