



Retard dans la mise en place du CSE : quelles conséquences ?

Conseils pratiques publié le **06/02/2020**, vu **4516 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

L'employeur s'expose à des sanctions et des situations de blocage s'il ne met pas en place le CSE dans l'entreprise. Cette mise en place est obligatoire depuis le 1er janvier 2020.

Avant toute chose il faut préciser que l'obligation pour les employeurs est de mettre en place les élections du CSE.

Si aucun syndicat ne s'est manifesté pour le 1^{er} tour de scrutin et qu'aucun candidat ne s'est présenté pour le 2nd tour, l'employeur a dû dresser un [PV de carence](#). Dans cette hypothèse, l'employeur a rempli son obligation.

En revanche si l'employeur n'a pas organisé les élections, il y aura différentes conséquences.

1/ Que risque l'employeur ?

Il risque d'être poursuivi pour délit d'entrave.

L'[article L.2317-1 du Code du travail](#) prévoit que ce délit est puni d'un an d'emprisonnement et de 7.500 euros d'amende.

L'employeur encourt ce risque s'il est démontré son intention de ne pas mettre en place le CSE. Toutefois le simple fait de ne pas avoir organisé les élections devrait constituer un tel élément. A contrario, l'employeur pourrait prouver sa bonne foi s'il justifie le retard de mise en place par des empêchements particuliers.

En outre, l'employeur pourra être condamné à verser des dommages et intérêts aux salariés qui auront souffert de l'absence de représentants du personnel dans certaines situations particulières, notamment les cas où la consultation de l'instance est obligatoire. Tel est le cas pour un salarié inapte, ou pour des licenciements économiques.

En l'absence de CSE, la procédure que conduira l'employeur sera inévitablement irrégulière et ouvrira un droit à réparation au salarié.

L'employeur ne pourra pas non plus dénoncer un usage. La dénonciation impliquant forcément une information des représentants du personnel. De la même façon qu'il ne pourra pas rompre le contrat de travail d'un salarié protégé (par licenciement ou rupture conventionnelle homologuée). L'employeur sera aussi bloqué pour mettre en place ou modifier le règlement intérieur de la société.

Les conséquences sont donc multiples pour l'employeur, et pas seulement financières. Elles peuvent bloquer certaines situations et mettre la société en difficulté.

2/ Les DP, CE, CHSCT peuvent-ils survivre le temps que le CSE soit mis en place ?

Non.

Ces anciens représentants, pris indépendamment ou regroupés sous forme de DUP (délégation unique du personnel), ont tous disparu. Ils sont tous remplacés par le CSE, au terme du processus électoral.

Les DP, CE, CHSCT, DUP n'ont plus de légitimité ni d'existence depuis le 1^{er} janvier 2020. Les mandats de ces élus n'ont plus de valeur. Ils ne peuvent plus être prorogés.

NB : les anciens élus bénéficient d'une période de protection, même s'ils n'ont plus de mandat.

Dans ses [questions-réponses](#) diffusées en janvier 2020, le Ministère du travail précise que même un accord unanime entre l'employeur et tous les élus ne permettrait pas de proroger les mandats de ces derniers.

La prorogation n'est envisageable que dans de très rares cas, si la DIRECCTE a été saisie :

ü d'un litige portant sur la décision unilatérale de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts ;

ü d'un désaccord sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux.

Le [cabinet FOUQUE-AUGIER](#) vous accompagne dans la mise en place ou le renouvellement des instances représentatives du personnel