

## Rappel : Mise en place obligatoire du CSE au 31 décembre 2019

*Elisfa profite de cette newsletter pour vous rappeler l'une des principales obligations légales de cette fin d'année 2019 : la mise en place du Comité social et économique (CSE).*

Les entreprises ayant atteint l'effectif d'au moins 8 salariés équivalents temps plein (ETP) sur une moyenne de 12 mois consécutifs qui n'ont pas encore mis en place leur CSE seront bientôt en infraction. La Ministre du travail a récemment rappelé que la date butoir du 31 décembre 2019 ne serait pas reportée.

### **Obligation de mise en place du CSE au 31 décembre 2019 :**

Pour rappel, les ordonnances Travail de septembre 2017 ont mis en place une instance représentative du personnel unique : le CSE, venant fusionner les institutions préexistantes (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conseil d'établissement).

Au 31 décembre 2019, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel prendront fin automatiquement et le comité social et économique devra avoir été institué dans toutes les entreprises ayant atteint l'effectif d'au moins 8 salariés ETP sur une moyenne de 12 mois consécutifs.

### **Le Ministère du travail refuse le report de la date butoir**

Quatre syndicats<sup>1</sup> de salariés ont adressé le 24 octobre dernier une requête au Ministère du travail afin de demander que « *les institutions représentatives du personnel existantes – dans les entreprises qui n'ont pas respecté l'obligation de mettre en place le CSE dans le délai imparti – perdurent jusqu'à l'organisation des opérations électorales.* »

La Ministre du travail, Muriel Pénicaud, a exclu le report de la date butoir et a enjoint les structures à mettre en place le CSE avant le 31 décembre 2019.

### **Quels sont les risques juridiques d'une absence de mise en place du CSE au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ?**

En cas de non mise en place du CSE, l'employeur risque d'engager sa responsabilité civile. En effet, une organisation syndicale de salariés ou un salarié de votre structure pourrait demander des dommages et intérêts afin de réparer le préjudice causé par l'employeur.

La Cour de cassation<sup>2</sup> a déjà jugé que l'employeur qui néglige de mettre en place le CSE commet une faute qui leur cause nécessairement un préjudice fondé sur la privation de toute représentation et de défense de leurs intérêts.

Syndicat des Employeurs du  
Lien Social et Familial

Centres sociaux,  
Associations d'accueil  
de jeunes enfants,  
Associations de  
développement social local,  
Espaces de vie sociale

18/22 avenue Eugène  
Thomas 94276  
Le Kremlin-Bicêtre cedex

Tél. : 01 58 46 13 40

[elisfa@elisfa.fr](mailto:elisfa@elisfa.fr)

[www.elisfa.fr](http://www.elisfa.fr)

<sup>1</sup> CGT, FO, CFTC, CFE-CGC

<sup>2</sup> Cass. soc. 17 mai 2011, n° 10-12852

De plus, l'employeur risque également d'engager sa responsabilité pénale (délit d'entrave) en cas d'absence de mise en place du CSE.

Le délit d'entrave est l'action ou l'omission qui porte une atteinte à un représentant du personnel dans l'exercice de ses missions, à la désignation d'une institution représentative du personnel, ou à l'exercice du droit syndical.

Au-delà des différentes sanctions édictées par le code du travail, l'absence de mise en place du CSE (alors que la structure y est assujettie) a des conséquences directes pour le bon déroulement de certaines procédures :

- Dans le cadre de **la dénonciation d'un usage**, l'employeur a l'obligation de consulter le CSE. L'absence de mise en place du CSE rend la dénonciation inopposable aux salariés et sera par conséquent inefficace.
- Dans le cadre **d'un 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 de la médecine du travail<sup>3</sup>). Le risque juridique d'une absence de mise en place du CSE est la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Dans le cadre d'un **licenciement pour motif économique** : la non-consultation du CSE dans le cadre de la procédure rend celle-ci irrégulière<sup>4</sup>.
- **La mise en place et la modification du règlement intérieur** : la consultation du CSE pour la mise en place ou la modification du règlement intérieur est obligatoire<sup>5</sup>. L'absence de CSE rend donc inopposable le règlement intérieur aux salariés et à l'administration.

La mise en place d'une instance représentative du personnel a vocation à améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise

Ainsi, dans le cas où vous êtes assujetti à l'obligation de mise en place du CSE, nous vous invitons à organiser les élections du CSE afin de respecter vos obligations légales et éviter tout risque juridique.

Afin de prendre connaissance des différents obligations à respecter dans le cadre des élections, nous vous invitons à consulter nos newsletter suivantes :

- **Le décompte des effectifs** : <https://www.elisfa.fr/Actualites/Mise-en-place-du-Comite-Social-et-Economique-le-decompte-des-effectifs>
- **Les différents délais à respecter** : <https://www.elisfa.fr/Actualites/Mise-en-place-du-Comite-social-et-economique-retro-planning>
- **L'obligation de négocier un protocole d'accord préélectoral** : <https://www.elisfa.fr/Actualites/Elections-professionnelles-l-obligation-de-negocier-un-Protocole-d-Accord-Preelectoral>
- **La représentation équilibrée des femmes et des hommes** : <https://www.elisfa.fr/Actualites/La-representation-equilibree-des-hommes-et-des-femmes>

<sup>3</sup> Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail

<sup>4</sup> Article L.1235-15 du code du travail

<sup>5</sup> Article L. 1321-4 du code du travail

- **Les conditions d'électorat et d'éligibilité :**  
<https://www.elisfa.fr/Actualites/Elections-professionnelles-les-conditions-d-electorat-et-d-eligibilite>
- **L'organisation matérielle du scrutin :**  
<https://www.elisfa.fr/Actualites/Elections-professionnelles-l-organisation-materielle>
- **Le déroulement du vote :** <https://www.elisfa.fr/Actualites/Elections-professionnelles-le-deroulement-du-vote>
- **L'opération de dépouillement :** <https://www.elisfa.fr/Actualites/Elections-professionnelles-l-operation-de-depouillement>
- **Le résultat des élections :** <https://www.elisfa.fr/Actualites/Elections-professionnelles-le-resultat-des-elections>

Le service-juridique RH se tient à votre disposition pour tout complément d'information.