



Paris, le 18 décembre 2019

Mise en place du CSE : quid après le 31 décembre 2019 ?

Cher(e)s camarades,

Nous approchons de l'échéance de la mise en place des CSE et le constat est sans appel : de très nombreuses entreprises déjà pourvues d'instances représentatives du personnel n'auront pas procédé à l'élection de leur CSE avant le 31 décembre 2019 !

Comme nous vous l'avons récemment rappelé, nous avons interpellé la ministre du Travail à plusieurs reprises sur ce point et le Directeur général du travail nous a répondu qu'aucun délai supplémentaire ne serait accordé (voir circulaire n°212-2019)

Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2020, tous les mandats des membres du CE, des DP ainsi que ceux des CHSCT cesseront de plein droit.

Comment, dans ces conditions, les camarades concernés devront-ils aborder cette nouvelle année ?

Sur un plan strictement juridique, la date butoir du 31 décembre 2019 étant d'ordre public absolu, aucune prorogation de mandat, même à l'unanimité ne pourra être reconnue valide par un juge.

Il y aura donc un risque à poursuivre l'exercice du mandat dans les anciennes conditions, tant pour les représentants du personnel (notamment en termes de paiement des heures de délégation), que pour les employeurs, les décisions et délibérations du « *CE maintenu* » étant toutes susceptibles d'être contestées.

En dehors de toute poursuite de l'ancien mandat, les conséquences d'un tel retard seront imputables aux employeurs défaillants, il ne faudra pas hésiter à leur faire porter la responsabilité de cette situation de non-droit.

Tout d'abord, même si l'administration du travail s'est engagée à relancer, dès le début de l'année, chaque entreprise qui aurait dû organiser des élections et ne l'aura pas fait, il conviendra de solliciter l'aide de la DIRECCTE pour faire constater cette carence fautive qui caractérise une véritable entrave à la mise en place du CSE et à la libre désignation de ses



Circulaire confédérale

membres, punie d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 € (art. L 2317-1 du Code du travail).

Il sera également possible d'envisager, en tant qu'organisation syndicale et après avoir réclamé la mise en place du CSE, la réparation du préjudice subi, du fait de la faute commise par l'employeur dans l'organisation des élections (Cass. soc. 7-5-02, n°00-60282).

En outre, tout salarié intéressé pourra également demander des dommages et intérêts si, du fait de la passivité de l'employeur, il a été privé d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts (Cass. soc. 17-05-11 n°10-12852).

Aussi, il est important de rappeler que l'employeur n'est libéré d'un certain nombre d'obligations en matière d'information/consultation, en l'absence d'institution représentative du personnel dans son entreprise, que lorsqu'il est en mesure de produire un PV de carence. Tel est le cas, par exemple, en cas de licenciement économique collectif, de dénonciation d'usage, de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, etc. Dans toutes ces situations, l'employeur sera responsable des conséquences de l'absence de CSE.

La question se pose également, s'agissant du devenir du mandat de délégué syndical puisque ce dernier est intimement lié aux élections professionnelles. Va-t-il tomber, du fait de la cessation de plein droit du mandat des anciens élus ou au contraire perdurera-t'il jusqu'à la mise en place du CSE. En effet, l'article L 2143-11 du code du travail prévoit qu'il prend fin « *au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné* » ? Il appartiendra aux juges de trancher ce point. En tout état de cause, si ce mandat devait également cesser de plein droit au 1^{er} janvier 2020, on pourrait alors envisager d'attaquer l'employeur récalcitrant pour l'atteinte portée à la négociation collective.

Quoi qu'il en soit, les anciens élus resteront alors salariés protégés pendant six mois à compter de l'expiration de leur mandat (art. L. 2411-5 du Code du travail).

Compte tenu des nombreuses difficultés qui vont se présenter dès les premiers jours de janvier, il va falloir rester vigilants et mobilisés. Toutes les situations ne vont pas forcément se régler facilement et plusieurs points devront certainement être tranchés par les juges. N'hésitez pas à nous en faire part.

Amitiés syndicalistes,

Karen GOURNAY
Secrétaire confédérale

Yves VEYRIER
Secrétaire général