
RISQUES LIÉS À L'ABSENCE DE MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les entreprises dont l'**effectif atteint ou dépasse 11 salariés** (effectif équivalent temps plein) **pendant 12 mois consécutifs**, sont tenues d'organiser des élections professionnelles afin de mettre en place le Comité Social et Economique (CSE).

Dès lors que cet effectif est atteint, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser les élections. A défaut les salariés peuvent saisir l'inspecteur du travail pour solliciter l'organisation des élections du CSE.

L'absence d'organisation des élections peut emporter des conséquences juridiques et financières importantes dans la gestion sociale de l'entreprise et notamment :

1/ SUR LA PLAN PENAL - DELIT D'ENTRAVE

L'absence de mise en place du CSE constitue un **délit d'entrave**, sanctionné d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une lourde amende (7 500 € pour les personnes physiques, 37 500 € pour les personnes morales).

2/ SUR L'ENTRAVE DE CERTAINES DECISIONS INTERNES :

Au-delà de ces sanctions, l'absence de CSE peut avoir des répercussions en interne dans la mise en œuvre de certaines décisions par l'employeur. En effet, ce dernier peut être tenu, conformément aux dispositions légales, de consulter le CSE avant de prendre certaines décisions.

Par exemple, c'est le cas en matière de :

A) ACCORD D'INTERESSEMENT

Le **bénéfice des exonérations sociales** sur les sommes issues d'un accord d'intéressement est **réservé aux entreprises ayant respecté leurs obligations** (risque de redressement par l'Urssaf à défaut d'organisation des élections).

B) INAPTITUDE PHYSIQUE

L'employeur doit consulter le CSE sur le reclassement du salarié lorsqu'il y a des préconisations de reclassement émises par le médecin du travail.

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle, à défaut de consultation du CSE, l'employeur s'exposera à une **sanction minimale de 6 mois de salaire**. En cas d'inaptitude non-professionnelle, le défaut de consultation du CSE **prive le licenciement de cause réelle et sérieuse**.

C) LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF

Si l'employeur procède à un licenciement économique collectif alors qu'il n'a ni représentants du personnel, ni procès-verbal de carence, il s'expose au versement d'une **indemnité minimale d'un mois de salaire** aux salariés licenciés en complément des indemnités de licenciement et de préavis.

D) USAGE D'ENTREPRISE

La dénonciation par l'employeur d'un usage en vigueur dans l'entreprise est **irrégulière** si les représentants du personnel n'ont pas été informés et consultés au préalable (les salariés pourront donc continuer à en revendiquer le bénéfice).

E) CONCLUSION D'ACCORDS COLLECTIFS

L'absence de procès-verbal de carence risque de permettre **l'annulation de l'accord collectif** conclu en l'absence de représentants du personnel et entraîner des conséquences financières importantes.

3/ SUR LE PLAN CIVIL - DOMMAGES ET INTERETS

Enfin, des **dommages-intérêts** pourraient être réclamés par les salariés. La jurisprudence considère que le défaut d'organisation des élections professionnelles cause systématiquement un **préjudice** aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition.