



Quand le mandat des élus du CSE est prolongé ou écourté...



François BARBÉ
Juriste en droit social
Calix Avocats

Le mandat des membres du CSE commence en principe à courir à l'issue du premier tour des élections si tous les sièges ont été pourvus, c'est-à-dire à compter de la date de la proclamation nominative et complète des résultats ⁽¹⁾ ou, à défaut, à l'issue du second tour. Il prend fin à l'échéance normale de son terme qui est de quatre ans en principe, sauf accord collectif prévoyant une durée inférieure comprise entre deux et quatre ans ⁽²⁾.

Néanmoins, dans certains cas, le mandat des membres du CSE peut être prorogé (ou prolongé).

Par ailleurs, il arrive qu'il n'y ait plus d'élus au sein du CSE par le jeu d'une démission collective totale et soudaine. Ces situations peuvent parfois paralyser, non seulement l'institution, mais toute l'entreprise.

Voici, à l'attention des DRH, un « *vademecum* », sous forme de questions-réponses, pour appréhender au mieux ces situations.

Jouer les prolongations du mandat
ou en sortir avant la fin de partie :
deux cas de figure à gérer par les DRH en
évitant les hors-jeu, voire le carton rouge.

PROROGATION DU MANDAT DES MEMBRES DU CSE

Dans quels cas ?

Les élections des membres du CSE ne sont pas toujours organisées en temps utile. C'est souvent en raison d'un retard provoqué par un rétroplanning trop serré. Il suffit par exemple que la négociation du protocole d'accord préélectoral soit plus longue que prévu pour que cela décale la tenue du premier tour.

D'autres raisons, diverses et variées, peuvent exister. Ainsi, il arrive que le départ d'un DRH concomitamment à l'engagement du processus d'organisation des élections nécessite le report de ces dernières.

Dans d'autres cas de figure, ce sont des contentieux ou une modification dans la situation juridique de l'entreprise (*voir ci-après*) qui entraîneront automatiquement une prorogation. Dans un groupe de sociétés, le DRH groupe peut souhaiter que les élections aient lieu en même temps dans toutes les sociétés afin d'aligner tous les mandats. Lors d'opérations de réorganisation importantes nécessitant des consultations échelonnées, les différents acteurs, DRH, élus et syndicats,

⁽¹⁾ Cass. soc., 26 mai 1977, n° 77-60.001.

⁽²⁾ C. trav., art. L. 2314-33.



peuvent souhaiter poursuivre le processus jusqu'à son terme avant d'organiser de nouvelles élections.

Enfin, signalons quand même de très rares cas de négligence volontaire, le DRH souhaitant conserver les élus en place et craignant une modification profonde de la représentation du personnel (parfois avec l'accord implicite d'élus).

Pour quelle durée ?

En pratique, la prorogation des mandats est la plupart du temps de courte durée : un mois tout au plus, deux mois maximum.

Dans des situations telles qu'une réorganisation ou l'arrivée d'une nouvelle équipe RH avec une période de latence, la prorogation est généralement plus longue. Mais, sauf cas exceptionnel, il est préférable qu'elle soit la plus courte possible.

Comment procéder ?

La prorogation des mandats ne peut jamais être tacite : elle doit être expresse et non équivoque ⁽³⁾. Celle-ci doit résulter d'un **accord collectif unanime**. C'est un principe bien établi par la Cour de cassation depuis de très nombreuses années, les dispositions concernant la durée des mandats étant d'ordre public ⁽⁴⁾.

Sens interdits

Ainsi, même unanime, une délibération du CSE ne suffit pas ⁽⁵⁾. Une disposition du règlement intérieur du CSE ne peut pas non plus prévoir, par avance, une prorogation des mandats ⁽⁶⁾. À notre avis, il en est de même pour un accord de mise en place ou de fonctionnement du CSE.

Il convient d'attirer l'attention des DRH sur ce point car, en pratique, de trop nombreuses prorogations sont effectuées de manière tacite ou tout simplement par une délibération du CSE.

Exceptions

Lorsque la Dreets est saisie dans le cadre des élections du CSE : la prorogation des mandats est automatique jusqu'à la décision de celle-ci ⁽⁷⁾.

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle, par exemple, qu'une fusion, une cession, une absorption..., le mandat des membres du CSE ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique et, dans ce cas, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans l'entité absorbée ⁽⁸⁾.

Sens unique

En dehors des exceptions précitées, seul un accord collectif répondant aux exigences légales en la matière et conclu à l'unanimité par les organisations syndicales représentatives (OSR) présentes dans l'entreprise peut valablement proroger la durée des mandats. Un protocole d'accord préélectoral pourrait répondre à ces exigences. D'ailleurs, puisqu'il n'est pas possible de procéder à la prorogation des mandats via une délibération du CSE, même votée à l'unanimité, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, c'est la seule solution pour qu'une prorogation des mandats soit licite.

L'accord de prorogation des mandats comme tout accord collectif doit être écrit à peine de nullité ⁽⁹⁾. Le recueil de l'accord des OSR ne peut donc pas se faire par tout moyen. Ainsi, « *le seul fait que les syndicats représentatifs étaient présents lors de la réunion du CSE ne confère pas, à l'assentiment donné par l'employeur à la motion de prorogation des mandats, le caractère d'un accord unanime et express conclu entre l'employeur et toutes les organisations représentatives de l'entreprise* » ⁽¹⁰⁾.

Une régularisation *a posteriori* est-elle possible ?

Non, la conclusion de l'accord doit être antérieure à la fin des mandats. À défaut, la prorogation est irrégulière. Cet accord doit intervenir avant le terme du mandat et ne saurait le faire revivre rétroactivement ⁽¹¹⁾. Ainsi, lorsque « *l'inspecteur du travail*

(3) Cass. soc., 3 mars 1999, n° 97-40.864.

(4) Cass. soc., 27 mai 1999, n° 98-60.327 ; Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-29.067.

(5) Cass. soc., 12 mars 2003, n° 01-60.771

(6) Cass. soc., 13 juin 1990, n° 89-60.974.

(7) C. trav., art. L. 2313-5 ; C. trav., art. L. 2314-13.

(8) C. trav., art. L. 2314-35 ; Cass. soc., 17 déc. 2014, n° 14-14.917.

(9) C. trav., art. L. 2231-3 ; Cass. crim., 6 janv. 2009, n° 08-82.736.

(10) CA, Rennes, 8^e ch, 29 oct. 2021, n° 18/04895.

(11) CE, 3 juill. 2013, n° 342291.



constate que le mandat du salarié a été prorogé en dehors des formes légales et que la protection dont l'intéressé bénéficiait est expirée à la date d'engagement de la procédure, il doit se déclarer incompétent » ⁽¹²⁾.

UNE PROROGATION IRRÉGULIÈRE EST DONC LOURDE DE CONSÉQUENCES !

Les informations/consultations du CSE réalisées avec un CSE dont les mandats auraient été prorogés irrégulièrement (postérieurement à leur échéance initiale, par exemple) seraient considérées comme irrégulières. Il pourrait en aller ainsi, par exemple, d'une consultation du CSE au titre du licenciement d'un de ses élus ⁽¹³⁾.

FIN ANTICIPÉE DU MANDAT DES MEMBRES DU CSE

Quelles sont les situations dans lesquelles le mandat d'un élu peut prendre fin ?

Le mandat d'un élu peut prendre fin avant son terme dans les cas légaux suivants : « *Le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible* » ⁽¹⁴⁾. Signalons également la révocation possible d'un membre du CSE par le syndicat qui l'a présenté et qui entraîne la fin anticipée de son mandat ⁽¹⁵⁾. À cette fin, le syndicat doit avoir obtenu, par un vote à bulletin secret, la majorité des suffrages au sein du collège électoral auquel l'élu appartient. En pratique, cette fin anticipée des mandats se rencontre assez peu, car la révocation est une procédure lourde. En effet, le syndicat doit tout d'abord demander par écrit à l'entreprise d'organiser un vote sur la révocation de l'élu concerné, puis ce vote doit se dérouler dans les mêmes conditions que l'élection des membres du CSE.

En revanche, en cas de changement de catégorie professionnelle (ce qui peut entraîner celui du collège électoral), les élus conservent leur mandat ⁽¹⁶⁾.

En pratique, c'est la démission de son mandat par un élu qui se produit le plus fréquemment. La loi ne la soumet à aucune formalité particulière. En pratique, il est préférable que l'intéressé le fasse par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en main propre contre récépissé au président du comité, courriel avec accusé de lecture). En effet, il est conseillé de ne pas se contenter d'une déclaration verbale afin d'éviter que cette décision ne soit rétractée pour absence de volonté manifeste. De plus, la preuve sera plus compliquée à rapporter, sauf si la démission est exprimée clairement en réunion du CSE et retranscrite expressément dans le PV.

Remarque

Attention à la confusion possible entre démission du mandat et démission d'une fonction interne au CSE ! Ainsi, par exemple, la démission du poste de secrétaire ne signifie pas que l'élu met fin à son mandat ⁽¹⁷⁾. Pour éviter toute confusion pouvant générer un litige, il est conseillé au DRH de demander systématiquement un écrit, lequel doit être très précis quant à l'objet de la démission, mais aussi quant à sa date de prise d'effet. À défaut d'indication, la démission prendra fin, selon nous, le jour de la réception de l'écrit par le DRH ou le chef d'entreprise. Le règlement intérieur ou un accord de mise en place ou de fonctionnement du CSE peut prévoir l'exigence d'un écrit et les modalités d'établissement et de transmission de celui-ci.

Quelles sont les obligations du DRH en cas de démission d'un ou de quelques élus ?

Le DRH doit appliquer les règles de suppléance prévues pour remplacer les titulaires ⁽¹⁸⁾. Si malgré ces remplacements les conditions sont réunies pour procéder à des élections partielles, il devra les organiser ⁽¹⁹⁾.

La démission de tous élus au même moment est-elle possible ?

Oui. Certes, celle-ci se rencontre moins fréquemment, mais quand elle se présente, les problèmes

⁽¹²⁾ Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, sept. 2019, Fiche n° 4, 3.7.

⁽¹³⁾ CE, 29 juin 1990, n° 85254.

⁽¹⁴⁾ C. trav., art. L. 2314-33.

⁽¹⁵⁾ C. trav., art. L. 2314-36.

⁽¹⁶⁾ C. trav., art. L. 2314-33, al. 4 ; CE, 10 juill. 2019, n° 416273.

⁽¹⁷⁾ Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 11-15.484.

⁽¹⁸⁾ C. trav., art. L. 2314-37 ; Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.347.

⁽¹⁹⁾ Pour de plus amples détails, voir F. Barbé, « Remplacement des élus au CSE : casse-tête chinois ! », Les Cahiers Lamy du CSE n° 191, avr. 2019.



juridiques et pratiques peuvent être nombreux. À défaut d'avoir su (ou pu) anticiper la démission collective totale des membres du CSE, les DRH se retrouvent souvent démunis, car les formes et les conséquences de celle-ci n'ont pas été envisagées par le législateur, hormis l'organisation d'élections partielles.

Il convient tout d'abord de préciser ce que l'on entend par « *démission collective totale* » : c'est lorsque tous les titulaires et tous les suppléants démissionnent en même temps et qu'il ne reste aucun élu. En effet, même s'il n'en restait ne serait-ce qu'un, les réunions pourraient avoir lieu, la loi ne prévoyant aucune condition de « quorum » (nombre minimum de présents) pour que les réunions du CSE puissent légalement se tenir ou que le comité puisse valablement voter ⁽²⁰⁾.

En revanche, **la seule présence de représentants syndicaux au CSE ne permettrait pas à celui-ci de fonctionner** et d'être réuni par le DRH. Ces derniers ne représentent que leur organisation syndicale et n'assistent aux réunions qu'avec voix consultative, sans pouvoir prendre part au vote ⁽²¹⁾. Le président du CSE ne peut donc pas les réunir en lieu et place des élus titulaires du CSE.

Il en va de même pour les représentants de proximité ⁽²²⁾. Bien que la définition de leurs attributions relève de la négociation collective, il est impossible de prévoir qu'ils se substituent aux élus du CSE en cas de démission collective totale, car cela reviendrait à faire échec aux dispositions d'ordre public applicables en matière d'élections, de remplacement des élus, de renouvellement et d'attributions du CSE.

Quelles sont les motivations qui poussent les élus à démissionner d'un seul bloc à un moment donné ?

Dans la grande majorité des cas, la cause de la démission collective provient d'une **insuffisance de moyens**, notamment lorsque le CSE est composé d'un trop petit nombre d'élus par rapport au nombre de salariés dans l'entreprise. Ceci arrive fréquemment en cas d'augmentation importante de l'effectif de l'entreprise suite, par exemple, à un rachat, ou encore lorsqu'il y a trop de démissions

individuelles. Les élus n'arrivent plus à concilier vie professionnelle /mandat représentatif /vie personnelle et redoutent de ne plus pouvoir représenter correctement les salariés.

La démission collective peut aussi être motivée par la volonté des élus de **faire échec à un projet de la direction** ou du moins de le repousser comme, par exemple, en présence d'une réorganisation, d'un licenciement collectif, d'un déménagement...

En pratique, la démission collective totale procède d'un acte réfléchi des élus et, hormis cette dernière hypothèse, les signes avant-coureurs sont généralement nombreux.

En cas de démission collective de tous élus du CSE, que doit faire le DRH ?

Le DRH doit obligatoirement organiser des élections partielles, sauf si cette démission collective intervient moins de six mois avant le terme du mandat des élus du CSE ⁽²³⁾.

Tous les sièges sont à pourvoir : les élections partielles vont donc concerner l'ensemble des sièges, titulaires et suppléants à la date du scrutin, quand bien même certains sièges étaient vacants en raison d'une carence de candidatures lors des élections initiales ⁽²⁴⁾. Les élections partielles se déroulent dans les mêmes conditions que l'élection initiale, sur la base du même protocole d'accord préélectoral et donc du même nombre de sièges à pourvoir. Un syndicat n'est donc pas en droit d'obtenir la négociation d'un nouveau protocole, même si en raison de l'évolution des effectifs une augmentation du nombre des sièges devrait, en théorie, être opérée ⁽²⁵⁾.

Si le DRH n'organise pas les élections partielles alors qu'il y est tenu, quelles en sont les conséquences et les sanctions encourues ?

L'entreprise peut connaître des répercussions impactant notamment son organisation et être sanctionnée. En effet, le fonctionnement du CSE est paralysé ou, plus exactement, considéré comme étant « en

(20) Cass. crim., 6 mars 1975, n° 74-90.322.

(21) C. trav., art. L. 2314-2.

(22) C. trav., art. L. 2313-7.

(23) C. trav., art. L. 2314-10.

(24) Cass. soc., 24 mai 2016, n° 15-19.866.

(25) Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 17-11.848.

sommeil » en attendant le résultat des élections partielles. L'organisation de celles-ci ne doit donc pas être négligée. En effet, certains DRH sont parfois tentés de jouer la montre et d'attendre le terme des mandats pour organiser de nouvelles élections. C'est une stratégie à proscrire, sauf si cette démission collective totale intervient moins de six mois avant le terme du mandat des élus du CSE (l'entreprise peut juridiquement être sans élu au CSE).

Il ne faut donc pas trop tarder dans l'organisation de ces élections partielles quand bien même il n'existe pas de délai précis pour y procéder. Si le DRH commence à accomplir des diligences en ce sens dans les jours qui suivent la démission collective ou la demande d'organisation d'élections partielles d'un syndicat, des ex-membres du CSE ou de l'inspection du travail, il ne devrait guère y avoir de conséquences fâcheuses pour l'entreprise. S'il ne fait rien, le DRH se trouve alors sans interlocuteur : il ne peut pas tenir les réunions ou procéder comme s'il n'y avait pas de CSE, suite à un PV de carence.

Sur le plan collectif, tous les projets qui nécessitent une information/consultation du CSE devront obligatoirement être gelés. En cas de « *passage en force* » d'un tel projet, les syndicats peuvent **intenter une action devant le juge des référés** tendant à faire suspendre toute procédure d'information/consultation en cours ⁽²⁶⁾.

L'inspection du travail pourrait aussi être saisie par n'importe quel salarié, ce qui pourrait déclencher une éventuelle **poursuite pour entrave**. En effet, l'absence d'organisation d'élections partielles serait considérée, selon nous, comme une atteinte à la désignation des représentants du personnel, même si le fait de ne pas les organiser n'est pas, littéralement, constitutif d'un délit d'entrave. En effet, les articles visés par l'article L. 2317-1 du Code du travail, qui institue cette obligation, ne font pas partie de ceux dont la violation est expressément considérée comme constitutive de ce délit, mais la liste des textes visés n'est pas limitative. De plus, sur le plan civil, le chef d'entreprise qui s'oppose à la tenue des élections pour le renouvellement des institutions représentatives du personnel, en méconnaissance de ses obligations légales, peut être condamné à verser des dommages-intérêts à l'organisation syndicale ayant sollicité l'organisation des élections ⁽²⁷⁾. Cette

décision est applicable, selon nous, dans le cas de l'absence d'organisation des élections partielles.

Dans le même sens, mais sur un plan individuel, le DRH qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'aucun procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ⁽²⁸⁾. **Tout salarié pourra donc prétendre à des dommages-intérêts**, une indemnisation qui serait dans ce cas automatique, sans avoir à prouver le préjudice, puisqu'en raison de la démission collective, il n'y a plus d'élus donc plus de CSE.

Une procédure de licenciement pour motif économique serait irrégulière. En effet, la même solution que celle retenue lorsque le CSE n'a pas été mis en place et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi ⁽²⁹⁾, pourrait, selon nous, être retenue. Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis. L'inaction du DRH pourrait également avoir une incidence en cas de **procédure de licenciement d'un salarié inapte à son emploi** lorsque l'avis du CSE est requis ⁽³⁰⁾. La sanction encourue s'élève à un mois de salaire au maximum.

La dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral ⁽³¹⁾ serait irrégulière et donc inopposable. En effet, toute procédure de dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral nécessite une information individuelle de chaque salarié, mais également celles des institutions représentatives du personnel.

Enfin, à défaut d'organisation d'élections partielles, la question de l'assistance des salariés en cas de procédure de licenciement se pose : faut-il indiquer dans la lettre de convocation que les salariés peuvent se faire assister par un conseiller extérieur ? La question reste entière, mais il nous semble que la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise doit être retenue dans ce cas, notamment lorsque l'entreprise est sans CSE depuis

⁽²⁶⁾ Cass. soc., 24 juin 2008, n° 07-11.411.

⁽²⁷⁾ Cass. soc., 7 mai 2002, n° 00-60.282.

⁽²⁸⁾ Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.591.

⁽²⁹⁾ C. trav., art. L. 1235-15.

⁽³⁰⁾ C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10.

⁽³¹⁾ Cass. soc., 16 nov. 2005, n° 04-40.339.



plusieurs mois et que la date de renouvellement du CSE est éloignée.

Remarque

Si les élus ont volontairement pratiqué la « *politique de la chaise vide* », en vue de bloquer une consultation par exemple, cela pourrait constituer une entrave. Dans ce cas, il est recommandé au DRH de reprendre la main en communiquant auprès des salariés sur les conséquences de la décision des élus.

Que se passe-t-il lorsque le CSE est privé d'élus ?

Sur le plan des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles (ASC), il y aura, en quelque sorte, un gel de ces derniers. Dans l'attente de la mise en place d'un nouveau CSE, son président en sera le garant, sans pouvoir le gérer. Il nous semble que ce soit la seule solution que l'on puisse retenir, mais il est regrettable que la loi ne prévoie rien. En effet, sous l'empire des dispositions du Code du travail applicables avant l'ordonnance Macron, en cas de disparition du CE, en l'absence de candidature aux élections, les délégués du personnel géraient le budget conjointement avec le DRH ou l'employeur. Ce dernier devra en revanche continuer à verser les sommes dues au titre de ces budgets.

Au final, le préjudice pour l'entreprise peut être important, surtout si la durée du mandat restant à courir est encore longue. En effet, les salariés sont, dans ce cas de figure, privés de représentation mais aussi du bénéfice des activités sociales et culturelles. Le DRH risque d'en être tenu pour responsable et le climat social de l'entreprise s'en trouvera fortement impacté.

Que peut faire le DRH pour éviter une démission collective ?

Scruter les signes avant-coureurs et tenter de désamorcer le projet de démission

Le DRH doit impérativement être attentif aux signes avant-coureurs.

En pratique, il en existe toujours, car à la différence de la démission individuelle, la démission collective procède d'un acte réfléchi nécessitant des échanges entre tous les élus, impliquant aussi les syndicats

quand ils existent, et ce bien en amont de sa mise en œuvre. Ce n'est donc généralement pas une décision prise rapidement sans qu'aucune information ne transpire.

Dès lors, une écoute attentive lors des réunions du CSE permettra généralement de percevoir qu'une démission collective se profile. Certes, cela résulte souvent de propos sibyllins, mais le DRH doit y prêter une grande attention et tenter de dialoguer pour en savoir plus. Il faut véritablement éviter que cette menace ne soit mise à exécution. Si la réunion ne se prête pas à un échange sur le sujet, le DRH doit, immédiatement après la réunion, rencontrer le secrétaire ou les élus auteurs de ces propos. Les DRH qui pratiquent régulièrement les réunions bilatérales avec le secrétaire, le bureau ou les syndicats auront plus de facilités pour désamorcer le projet de démission.

Pallier la critique de l'insuffisance du nombre d'élus

Lorsque les élus motivent leur décision en raison de leur nombre insuffisant pour faire face à la hausse des effectifs, le DRH a intérêt à organiser des élections complémentaires pour y pallier. Bien qu'il n'y soit pas contraint, contrairement aux élections partielles, il en est possible de négocier un accord pour prévoir un nombre d'élus supplémentaires en cours de mandat. Il convient seulement que l'accord collectif soit signé par tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise ⁽³²⁾. La prise en compte d'une telle demande formulée par le CSE ou les syndicats permettrait d'éviter, à notre sens, la démission collective et de préserver la qualité du dialogue social.

Réagir aux stratégies dilatoires

En cas de projet de réorganisation, par exemple, il arrive que les élus pratiquent volontairement la politique de la « *chaise vide* ». Le DRH doit dans ce cas tenter de les persuader de ne pas poursuivre leur objectif de démission collective en expliquant que cela n'aboutirait qu'à repousser la mise en œuvre de la décision patronale au mieux et que cela priverait les salariés de la défense de leurs intérêts. Il pourrait éventuellement brandir un argument fort afin de se faire entendre : son intention d'intenter rapidement une éventuelle action en délit d'entrave à l'encontre

⁽³²⁾ Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-60.206.



du CSE encore en place. Mais il peut surtout proposer de négocier un accord de méthode pour garantir une procédure d'information/consultation de qualité, avec des moyens suffisants.

Explorer la piste de rétractations éventuelles

Même après que la démission collective ait été actée, le DRH peut tenter de faire revenir les élus ou une partie d'entre eux sur leur décision. Tout n'est pas perdu, mais il devra être persuasif en ne rompant pas le dialogue avec le secrétaire du CSE, en pratiquant des bilatérales avec les différents syndicats et en organisant une réunion informelle avec tous les élus (titulaires et suppléants) et les représentants syndicaux pour tenter de les faire revenir individuellement ou collectivement sur leur démission. Dans

ce cas, puisqu'il n'y a plus de CSE, il s'agit d'une réunion informelle ne répondant pas aux obligations légales, mais rien n'empêche le DRH d'associer le secrétaire pour la préparer.

Communiquer auprès du personnel

Lorsque le DRH n'a pas pu éviter la démission collective, il doit communiquer très rapidement auprès du personnel, effectuer une information dédiée du management afin d'éviter que la propagation de rumeurs ne détériore rapidement le climat social.

À cette occasion, il peut expliquer aux salariés les effets négatifs induits par cette démission collective, ce qui peut conduire certains d'entre eux à faire pression sur les élus démissionnaires pour les amener à reconsidérer leur décision. ♦