



Fiche 6

LA MISE EN PLACE.

01 Présentation CSE

Avant les **ordonnances MACRON du 22 septembre 2017 n°2017-1386**, il existait au sein de l'entreprise différentes **Instances Représentatives du Personnel (IRP)** permettant de favoriser et promouvoir le dialogue social, les conditions de travail, de sécurité des salariés.

On retrouvait notamment :

Le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ce comité avait pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Les DP (Délégués du Personnel) : Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, leur nombre variait en fonction de l'effectif de l'entreprise. Le délégué était chargé de représenter les salariés et leurs réclamations auprès de l'employeur.

Le CE (Comité d'entreprise) : Concernant les entreprises d'au moins 50 salariés, il était composé de représentants du personnel et syndicaux. Ce comité était financé par un pourcentage de la masse salariale et avait des attributions économiques, sociales et culturelles.

Devant la « **complexité** » des différents modes de fonctionnement et seuils, la réforme du droit du travail vient substituer une nouvelle entité : **le CSE**

– Il s'agit d'un comité unique : le Comité social et économique.

Le Comité social et économique

Ce comité doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

En toute logique, **le CSE** voit ses attributions monter en puissance en fonction de l'effectif de l'entreprise afin de correspondre aux prérogatives que les anciennes instances pouvaient avoir :

jusqu'à 11 salariés récupération des seules attributions des DP et au-delà de 50, récupération des fonctions du CE et du CHSCT.

Comme cela pouvait être le cas avec l'ancien CE, il pourra être créé un CSE central et des CSE d'établissement lorsque l'entreprise comporte au moins deux établissements distincts.

La transition vers cette instance unique s'effectue lors du renouvellement de l'une des Instances Représentatives du Personnel et au plus tard, le 31 décembre 2019.

Mise en place du CSE

Au 1er janvier 2020, le CSE devra être en place dans les entreprises de plus de 10 salariés. A défaut, les anciens élus pourront demander la reconnaissance d'un délit d'entrave.

Au 1er janvier 2020, tous les mandats des anciennes instances représentatives du personnel auront donc pris fin et le CSE devra avoir été institué dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs).

Pour assurer la mise en place du CSE, la durée des mandats en cours a pu être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut, des DP (ou de la DUP ou de l'instance regroupée) de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE.

Sanctions en l'absence de mise en place du CSE au 1er janvier 2020

Au 1er janvier 2020, les anciennes institutions représentatives du personnel n'auront plus de légitimité.

A cette date, l'absence de CSE équivaudra à l'absence de représentants de personnel, quand bien même des délégués du personnel ou un comité d'entreprise seraient toujours en place.

L'employeur pourra dès lors être condamné pour délit d'entrave : 1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende.

Il encourra également indirectement d'autres risques à condamnation dans des situations pour lesquelles l'existence de représentants du personnel ou d'un procès-verbal de carence est obligatoire. Exemples : procédure de licenciement pour inaptitude, dénonciation d'usage, etc...

02 Mise en place du CSE Central

La mise en place d'un comité social et économique central est obligatoire dans les entreprises comptant au moins 2 établissements distincts – **(L.2313-1 du Code du travail)**.

Chaque établissement distinct bénéficie d'un comité social et économique.

Un accord d'entreprise peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

A défaut d'accord et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts- (L.2313-3 du Code du travail).

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu avec le CSE, l'un des employeurs mandatés par les autres fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise.

Par ailleurs, le CSE central doit disposer d'un règlement intérieur.

La composition du bureau du CSE central

Le bureau du CSE central est composé :

- de l'employeur ou son représentant ;

Il peut être assisté de 2 collaborateurs ayant voix consultative. L'employeur est le Président du CSE central.

- des délégués élus ;

Les délégués siégeant au sein du CSE central sont élus par le CSE d'établissement.

Parmi les délégués élus au sein du CSE central, on distingue les élus titulaires et les élus suppléants.

A noter que le nombre de délégués titulaires ou suppléants ne peut excéder 25 pour chaque catégorie.

Conformément à l'article L.2316-10 du Code du travail, l'élection de ces délégués a lieu après l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement.

La durée du mandat de ces délégués est de 4ans.

- des représentants syndicaux ;

Les organisations syndicales représentatives désignent un délégué syndical au sein du comité social et économique central.

Le délégué syndical a une voix consultative, il peut notamment être désigné :

- soit parmi les délégués élus des CSE d'établissement ;
- soit parmi les représentants syndicaux des CSE d'établissements.

Le CSE central désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Lorsque les réunions du CSE central portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, peuvent notamment assister aux réunions à titre consultatif :

- le Médecin du travail ;
- l'agent de contrôle de l'Inspection du travail ;
- l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale...

Les missions du CSE central

Le comité central d'entreprise exerce des missions essentiellement économiques.

Les missions économiques

Le CSE central intervient sur les questions relatives aux activités économiques et financière inhérentes à la marche générale de l'entreprise qui ne relèvent pas des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il intervient également sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le CSE d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Le CSE central est cependant exclusivement consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.
Les documents relatifs au projet accompagnés de son avis sont transmis, par tout moyen aux CSE d'établissement.
- les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets.

Il convient de souligner que le droit d'alerte ne peut être exercé par le CSE central.

La procédure d'alerte ne peut être mise en œuvre par le comité d'établissement, celui-ci n'est pas investi de cette prérogative - (Cass. soc., 26 septembre 2012, n°11-12548).

La périodicité des réunions du CSE central

Les réunions du CSE central se tiennent au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur sous réserve des réunions exceptionnelles susceptibles d'avoir lieu à la demande de la majorité des membres – (L.2316-15 du Code du travail).

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE central peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. A défaut d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

Les membres du CSE central doivent être prévenus suivant un délai de 8 jours avant la tenue la réunion.

Bon à savoir : Conformément à l'article L.2317-1 du code du travail, le délit d'entrave à la constitution d'un CSE d'établissement et d'un CSE central ainsi qu'à la libre désignation de leurs membres est puni d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.

03 La Notion d'Établissements Distincts pour la Mise en Place du CSE

Le Code du travail aborde la notion d'établissement dans le cadre de la mise en place du CSE sans pour autant la définir.

Les dispositions législatives mettent notamment l'accent sur le critère tenant notamment à l'autonomie de gestion du personnel.

Par ailleurs, la jurisprudence ne définit pas de manière précise la notion d'établissement distinct.

A ce titre, la jurisprudence rendue en la matière évoque plusieurs critères relatifs au découpage de l'entreprise en établissements distincts.

L'autonomie est cependant un des critères majeurs permettant de distinguer les établissements distincts.

A noter que la notion d'établissement distinct peut être prise en compte pour la désignation des délégués syndicaux.

Ainsi, un établissement comportant plus de 50 salariés et disposant d'une autonomie en matière de conditions de travail et de rémunération constitue un établissement distinct permettant la désignation d'un délégué syndical - **(Cass. soc., 14 février 2007, n°06-60164)**.

Les critères de détermination des établissements distincts

Les établissements distincts reconnus dépendent juridiquement de l'entreprise.

Un CSE d'établissement est mis en place dans un établissement revêtant un caractère distinct.

Constitue un établissement distinct au regard de la jurisprudence, celui qui dispose :

- d'une autonomie suffisante dans la gestion du personnel et l'exécution du service ;

Un établissement implanté géographiquement et présentant un certain caractère stabilité doit revêtir un degré important d'autonomie en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service - **(CE, 29 juin 1973, n°77982)**.

La Cour de cassation insiste sur le critère relatif à l'autonomie dans la gestion du personnel et l'exécution du service dans un arrêt rendu le 19 décembre 2018 - **(Cass. soc., 18 décembre 2018, n°18-23655)**.

- d'une implantation géographique distincte ;
- d'une stabilité.

Ainsi, lorsque des établissements ayant des intérêts propres et établis dans des lieux indépendants, exercent une activité caractérisée et disposent à leur tête d'un représentant de l'employeur, chacun des sites concernés constitue un établissement distinct - **(Cass. soc., 18 décembre 2000, n°99-60521)**.

Pour autant, la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement - **(Cass. soc., Cour de cassation, 11 décembre 2019, n°19-17298)**.

Comment fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts ?

Le nombre et le périmètre des établissements distincts est fixé par accord **d'entreprise – (L.2313-2 du Code du travail)**.

En l'absence d'accord conclu avec le CSE et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres procède au découpage des établissements distincts.

En outre, à défaut d'accord d'entreprise et d'accord conclu avec la majorité des membres du CSE, il appartient à l'employeur de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel – **(L.2313-4 du Code du travail)**.

Bon à savoir : La DIRECCTE est compétente en cas de contentieux dans la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.