FO
ACTION SOCIALE

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS : L'EMPLOYEUR POURRA FIXER LE NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS

ORDONNANCES MACRON

Mai 2018

SOMMAIRE

Mise en place du CSE pour la première fois

Protocole préélectoral

Mise en place du CSE à différents niveaux

Des seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficiles à atteindre

La composition du CSE calquée sur celle du comité d'entreprise

Trois mandats successifs, pas plus

À partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP

Information/consultation récurrente du CSE : tout est négociable… ou presque

L'information/consultation ponctuelle du CSE peut être adaptée à l'entreprise

La base de données économique et sociale peut être adaptée à l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé

Les conditions du recours à un expert par le CSE plus strictement encadrées

Des nouveautés importantes pour le budget du CSE

Entreprises à établissements distincts : l'employeur pourra fixer le nombre d'établissements

CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : des moyens stables, mais des attributions réduites

La mise en place de commissions au sein du CSE s'impose dans certaines entreprises

Les heures de délégation des membres du CSE seront fixées par décret

Les modalités des réunions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont clarifiées

Le temps passé en réunion par les membres du CSE est payé comme du temps de travail

Le temps de formation des membres du CSE systématiquement rémunéré comme du temps de travail

Les membres du CSE bénéficient du statut protecteur

Élection de la délégation du personnel au CSE : peu de changements par rapport aux élections CE/DP

Seule une baisse des effectifs en deçà de 11 salariés entraîne la suppression du CSE

Sur de nombreux points, les règles applicables au CSE reprennent celles du CE ou des DP

Le conseil d'entreprise, un premier pas vers la codécision en entreprise ?

L'exercice de fonctions électives ou syndicales est favorisé

Le fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social évolue

Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 1

Si l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 transpose pour l'essentiel les règles régissant les comités d'établissement et le comité central d'entreprise, il n'en va pas de même en ce qui concerne la définition des établissements distincts.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont mis en place.

Pour l'essentiel, **l'ordonnance 2017-1386**transpose les textes régissant les comités d'établissement et le comité central d'entreprise, sous deux réserves :

- ils sont adaptés pour tenir compte du fait que le comité social et économique central d'entreprise, comme le comité social et économique d'entreprise, exerce des attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- certaines articulations entre les niveaux central et de l'établissement sont précisées**.**

Mise en place et périmètre des établissements distincts

CSE central et CSE d'établissement sont réservés aux entreprises d'au moins 50 salariés

La loi de ratification modifie **l'article L.2313-1 du Code du travail** afin de préciser que les comités sociaux et économiques d'établissement et le comité social et économique central d'entreprise ne peuvent être constitués que dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**.

Dans sa rédaction issue de **l'ordonnance 2017-1386, l'article L.2313-1** se bornait à disposer que des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts, sans prévoir de seuil d'effectif.

Les différents modes de mise en place

Le nombre et le périmètre des CSE d'établissement peuvent être définis :

- soit par accord d'entreprise négocié avec les organisations syndicales ;
- soit, à défaut d'accord collectif, par accord entre l'employeur et la délégation du personnel au CSE ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Priorité à l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts doit être conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de **l'article L.2232-12 (C. trav. art. L.2313-2**).

La **validité** de l'accord est donc subordonnée à sa signature par l'employeur ou son représentant, d'une part, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

A l'inverse de la situation antérieure, il n'y a donc plus identité de condition de majorité entre l'accord définissant le nombre et le périmètre des établissements distincts et le protocole d'accord préélectoral. **Le caractère d'établissement distinct et la détermination de leur nombre ne peuvent donc plus faire l'objet d'un accord d'entreprise entre employeur et syndicats intéressés, intégré dans le protocole d'accord préélectoral.**

A défaut, il faudra un accord au sein du CSE

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées ci-dessus, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulairesélusde la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts (**C. trav. art. L.2313-3**).

A noter

A y réfléchir, cette disposition n'est susceptible de s'appliquer qu'à l'occasion du renouvellement de l'institution**,** puisqu'elle présuppose l'existence d'un CSE, sauf à considérer qu'un accord puisse être conclu entre la majorité des membres titulaires élus du CE sortant et l'employeur.

A l'occasion de ce renouvellement, les membres du CSE et l'employeur pourraient se mettre d'accord pour mettre en place des CSE d'établissement si la structure de l'entreprise le justifie. Dans le cas où l'entreprise disposerait déjà de CSE d'établissement, l'accord serait conclu au niveau du CSE central.

Ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées précédemment, l'employeur 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 (**C. trav. art. L.2313-4**).

Jusqu'ici, la loi ne comportant pas d'indication sur ce qu'il convenait d'entendre par établissement distinct, cette notion avait été précisée par la jurisprudence. Les critères différaient selon l'institution à mettre en place.

Pour la **Cour de cassation,** l'établissement distinct permettant l'élection de délégués du personnelse caractérisait par le regroupement d'au moins 11 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques, et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur.

Peu importait que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations (***Cass. soc. 29-1-2003 n° 01-60.628 FS-PBRI : RJS 4/03 n° 479 ; 13-7-2004 n° 03-60.173 FS-P : RJS 10/04 n° 1061***).

S'agissant du **comité d'entreprise,** les critères avaient été définis par le Conseil d'Etat du temps où le contentieux relatif aux décisions de l'autorité administrative portant sur la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct relevait de sa compétence. Le caractère distinct d'un établissement supposait la réunion des critères suivants : stabilité dans le temps, autonomie de gestion suffisante tant pour l'exécution du service que pour la gestion du personnel, implantation géographique distincte (***CE 29-6-1973 n° 77982 ; CE 29-11-1989 n° 78654 : RJS 3/90 n° 223 ; CE 6-3-2002 n° 230225 et 233473 : RJS 7/02 n° 834***). Les deux premiers critères devaient impérativement être réunis.

La définition retenue par **l'article L.2313-4 du Code du travail** ci-dessus apparaît plus restrictiveque celles construites par la jurisprudence précitée.

Comment contester la décision de l'employeur fixant le nombre d'établissements distincts ?

Décret 2017-1819 du 29-12-2017 art. 1, I

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et le CSE, c'est l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts. Les modalités de contestation de cette décision ont été fixées par décret.

Pour l'élection du CSE au sein d'une entreprise ou d'une UES, **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 (JO 23)** a prévu que le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord d'entreprise ou, à défaut et en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE ou, à défaut, par l'employeur ou l'un des employeurs mandatés par les autres dans le cadre d'une UES (**C. trav. art. L.2313-2 à L.2313-4 et L.2313-8**). En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par la Direccte (**C. trav. art. L.2313-2 à L.2313-5 et L.2313-8**). **Le décret 2017-1819 du 29 décembre 2017** fixe la procédure de contestation de la décision de l'employeur, les conditions dans lesquelles le Direccte fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts ainsi que les modalités de recours contre la décision administrative.

A noter

L'ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017, dite ordonnance « *balai* », précise que, lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de la Direcctesuspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (**C. trav. art. L.2313-5, al. 1 et L.2313-8, al. 6 modifiés**).

Cette disposition constitue une reprise de ce qui était prévu en matière d'élections du CE et des DP (**C. trav. art. L.2314-31** (DP) et **L.2322-5** (CE) anciens).

L'employeur doit porter sa décision à la connaissance des syndicats et, parfois, du CSE

Si l'employeur prend une décision sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, il doit la porter à la connaissance de chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou dans l'UES et de chaque syndicat y ayant constitué une section syndicale, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (**C. trav. art. R.2313-1, al. 1 et R.2313-4, al. 1**).

A noter

Le décret ne prévoit aucun **délai** pour transmettre cette information.

Si des négociations se sont déroulées avec le **CSE,** l'employeur réunit celui-ci pour l'informer de sa décision (**C. trav. art. R.2313-1, al. 2 et R.2313-4, al. 2**).

Rappel

Pour prendre sa décision l'employeur doit tenir compte de **l'autonomie de gestion** du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel (**C. trav. art. L.2313-4 et L.2313-8**).

Qui peut contester la décision de l'employeur ?

Dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'UES et les syndicats y ayant constitué une section syndicale ou le CSE, lorsque des négociations se sont déroulées avec lui, peuvent contester la décision de l'employeur devant le Direccte (**C. trav. art. R.2313-1, al. 3 et R.2313-4, al. 3**).

En cas de litige, c'est le Direccte qui fixe le nombre et le périmètre des établissements.

Dès lors que la décision de l'employeur est contestée, c'est la Direccte du siège de l'entreprise qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts (**C. trav. art. L.2313-5 et L.2313-8**).

Le Direccte doit prendre sa décisiondans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception portant mention des voies et délais de recours.

La décision administrative peut faire l'objet d'un recours judiciaire

La décision du Direccte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant sa notification (**C. trav. art. R.2313-2, al. 1 et R.2313-5, al. 1**).

En cas de décision implicite de rejet du Direccte, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'UES, ou le CSE lorsque des négociations se sont déroulées avec lui, peuvent saisir, dans un délai de 15 jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la contestation (**C. trav. art. R.2313-2, al. 2 et R.2313-5, al. 2**). C'est ce dernier qui fixera alors directement le nombre et le périmètre des établissements distincts.

A noter

Dans ce cas, les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'UES ne sont pas expressément mentionnés parmi les personnes pouvant saisir le tribunal d'instance.

Le tribunal d'instance doit être saisi par voie de déclaration au greffe (**C. trav. art. R.2313-3, al. 1 et R.2313-6, al. 1**).

Il doit statuer dans les 10 jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il doit donner 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées (**C. trav. art. R.2313-3, al. 4 et R.2313-6, al. 4**).

Sa décision doit être notifiée par le greffe dans les 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours (**C. trav. art. R.2313-3, al. 5 et 6 et R.2313-6, al. 5 et 6**).

En cas de demande du greffe, le Direccte devra justifier de l'accomplissement de la notification de sa décision auprès de la juridiction saisie ou, à défaut, de la réception de la contestation (**C. trav. art. R.2313-3, al. 2 et R.2313-6, al. 2**). Le juge peut aussi demander au Dirrecte les éléments de nature à éclairer la juridiction sur sa décision (**C. trav. art. R.2313-3, al. 3 et R.2313-6, al. 3**).

Conséquences de la perte du caractère d'établissement distinct

La perte de la qualité d'établissement distinct reconnue par accord, ou sur décision de l'employeur, emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement, sauf si un accord d'entreprise contraire ou, à défaut d'accord

d'entreprise, un accord entre l'employeur et le comité social et économique concerné permet aux membres de la délégation du personnel du comité d'achever leur mandat (**C. trav. art. L.2313-6**).

Sauf accord contraire, la perte de la qualité d'établissement distinct a donc un effet immédiat et devrait mettre fin aux actions antérieurement introduites en justice par l'établissement supprimé (***Cass. soc. 20-6-2012 n° 10-28.000 : RJS 10/12 n° 812***).

Comité social et économique d'établissement

Sa composition est identique à celle du CSE d'entreprise

La composition des comités sociaux et économiques d'établissement est identique à celle du comité social et économique (**C. trav. art. L.2316-24**).

De même que son fonctionnement et le statut de ses membres

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les comités sociaux et économiques d'établissement sont dotés de la personnalité civile (**C. trav. art. L.2316-25**).

Les comités sociaux et économiques d'établissement peuvent donc agir en justice**.** Les solutions jurisprudentielles sur l'action en justice du comité social et économique d'entreprise, lui sont donc transposables.

A noter

La précision « *dans les entreprises d'au moins 50 salariés* » pose question. Il semble en résulter, en effet, que les CSE des établissements de moins de 50 salariés appartenant à une telle entreprise ont la personnalité civile, alors que les CSE des entreprises de moins de 50 salariés ne l'ont pas.

Le fonctionnement des comités sociaux et économiques d'établissement est identique à celui des comités sociaux et économiques d'entreprise (**C. trav. art. L.2316-26**).

Il en est ainsi, en particulier, pour :

- l'élection de leur délégation du personnel ;
- le statut de leurs membres ;
- leur organisation interne, la création de commissions, le recours à des experts.

Comité social et économique central d'entreprise

La composition et le fonctionnement du **CSE central d'entreprise** précisés

Décret 2017-1819 du 20-12-2017 art. 1er

Le nombre maximal d'élus au CSE central est fixé et la procédure de saisine du Direccte en cas de désaccord entre employeur et syndicats sur la répartition des sièges à ce comité déterminée.

Le décret 2017-1819 comprend une série d'articles relatifs à la composition et au fonctionnement du comité social et économique central d'entreprise.

Un nombre d'élus au CSE central supérieur à celui du CCE

Aux termes de **l'article L.2316-4 du Code du travail** dans sa rédaction issue de **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**, le CSE central d'entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est déterminé par décret en Conseil d'Etat. Il ne peut pas dépasser un maximum également déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Le décret 2017-1819 prévoit que, sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre des membres du comité social et économique central ne peut pas dépasser **25 titulaires** et **25 suppléants** (**C. trav. art. R.2316-1**).

A noter

En dépit des termes de la loi, le décret ne fixe pas le nombre d'élus au CSE central d'entreprise, mais seulement le nombre maximal de ces élus, comme c'est d'ailleurs le cas pour le comité central d'entreprise. Ce nombre représente une augmentation par rapport au nombre maximal des membres élus du comité central d'entreprise, fixé à 20 titulaires et 20 suppléants par **l'article D.2327-1 ancien du Code du travail**.

On relèvera également que ce nombre maximal peut être augmenté par accord conclu avec tous les syndicats représentatifs.

Le décret 2017-1819n'a pas repris les dispositions de **l'ancien article D.2327-2 du Code du travail** aux termes duquel chaque établissement peut être représenté au comité central d'entreprise soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants. Il en résulte que, désormais, cette question est laissée à la libre décision des négociateurs de l'accord répartissant les sièges entre établissements ou, à défaut d'accord, au **Direccte**.

Une répartition des sièges au CSE central par le Direccte en cas de désaccord

Si, dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les syndicats intéressés, en cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition (**C. trav. art. L.2316-8**).

La **procédure** à suivre **en cas de désaccord** est la suivante :

Le **Direccte** du siège de l'entreprise est compétent pour la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories. Il prend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine. Celle-ci est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant sa notification.

En cas de décision implicite de rejet du Direccte, l'employeur ou les syndicats intéressés peuvent saisir**,** dans un délai de 15 jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition (**C.trav. art. R.2316-2 nouveau**).

A noter

Les dispositions relatives au comité central d'entreprise prévoyaient un accord unique sur le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges du CCE. Pour le CSE, les deux questions font l'objet d'accords séparés.

Les compétences du Direccte et du tribunal d'instance et le délai de saisine de celui-ci étaient également la règle pour le CCE (**C. trav. art. R.2327-3 et R.2327-5**).

Un nombre important de dispositions relatives au CCE transposé au CSE central

Pour le reste, **le décret 2017-1819** transpose au CSE central d'entreprise les dispositions réglementaires applicables au comité central, comme indiqué dans le tableau ci-après.

Objet	Nouvel article	Ancien article
Désignation du **bureau** : secrétaire, du secrétaire adjoint et du trésorier (1) parmi les titulaires	**R.2316-3**	**R.2327-4**
Appréciation des **seuils** déterminant les obligations du CSE central en matière de **tenue et de certification des comptes** et de mise en place de la commission des marchés	**D.2316-4**	**D.2327-4-1**
Délai de communication au CCE des **documents comptables** en vue de l'approbation de ses **comptes**	**D.2316-5**	**D.2327-4-2**
Prise en charge par le CSE central du **coût de la certification annuelle** des comptes des grands CCE	**D.2316-6**	**D.2327-4-3**
Contenu de la **convention** par laquelle les CSE d'établissement peuvent confier au CSE central la **gestion d'activités communes**	**D.2316-7**	**D.2327-4-4**
Conditions dans lesquelles sont tenues les réunions par **visioconférence** du CSE central	**D.2316-8**	**D.2327-4-5**
(1) La désignation d'un trésorier n'est pas obligatoire, mais elle est possible si employeur et comité sont d'accord.		

Composition

La composition du comité social et économique central d'entreprise (CSECE) est calquée sur celle du comité central d'entreprise (CCE), sous réserve d'une modification liée au fait qu'il a vocation à reprendre non seulement les attributions du CCE, mais aussi celles de l'instance de coordination des CHSCT.

Un comité comprenant l'employeur et une délégation élue du personnel…

Le CSE central d'entreprise est composé, en plus de l'employeur ou de son représentant**,** d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres.

Seuls l'employeur ou son représentant et la délégation élue du personnel ont voix délibérative (**C. trav. art. L.2316-4, al. 6**).

Les **ingénieurs et cadres** peuvent se voir réserver un certain nombre de sièges sous les conditions suivantes :

- Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent 3 collèges électoraux**,** un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au comité social et économique central appartiennent à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification (**C. trav. art. L.2316-5**).
- Lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue 3 collèges électoraux, mais que plusieurs établissements distincts regroupent ensemble au moins 500 salariés ou au moins 25 membres du personnel appartenant à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification, au moins un délégué titulaire au comité social et économique central appartient à cette catégorie (**C. trav. art. L.2316-6**).

La représentation obligatoire des ingénieurs et cadres au CSECE est résumée dans le tableau qui suit.

Effectif total de l'entreprise	**Nombre d'ingénieurs et cadres**		**Représentation au CSECE**
	Dans l'entreprise	**Dans un établissement**	
Moins de 500 salariés	Moins de 25	Moins de 25	Pas de représentation obligatoire
	25 et plus	Moins de 25 (1)	1 titulaire
		25 et plus (2)	1 titulaire et 1 suppléant
500 salariés et plus	Moins de 25	Moins de 25 (1)	1 titulaire
	25 et plus	Moins de 25 (1)	1 titulaire
		25 et plus (2)	1 titulaire et 1 suppléant
(1) Dans ce cas, la représentation de cette catégorie n'est pas obligatoire au comité d'établissement. (2) Pour l'élection au comité d'établissement, cette catégorie dispose d'un collège spécial.			

… des personnalités qualifiées lors de certaines réunions…

Lorsque ses réunions portent sur la **santé, la sécurité et les conditions de travail,** le CSE central d'entreprise comprend aussi, à **titre consultatif,** les personnes suivantes :

- le médecin du travail ;
- l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à **l'article L.8112-1 du Code du travail** ;
- l'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale et, le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;

- le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Ces personnes sont celles territorialement compétentes pour l'établissement dans lequel se réunit le comité (**C. trav. art. L.2316-4, al. 4 et 5**).

Ces personnes sont celles assistant à titre consultatif aux réunions de l'instance de coordination des CHSCT**,** en application de **l'article L.4616-2 ancien du Code du travail**. Cette disposition tire les conséquences, au plan de la composition du comité social et économique central d'entreprise, du fait que le comité social et économique fusionne le comité d'entreprise et le CHSCT.

… et un représentant syndical

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité social et économique central d'entreprise, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élusde ces comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative(**C. trav. art. L.2316-7**).

La représentativité du syndicat s'apprécie au niveau de l'entreprise (***Cass. soc. 17-4-1986 n° 85.60.581 ; Cass. soc. 25-1-2006 n° 04-60.437 FS-PB : RJS 5/06 n° 598***).

Une organisation syndicale représentative et les syndicats qui lui sont affiliés ne peuvent désigner ensemble, sauf accord collectif, qu'un seul représentant syndical au CCE (***Cass. soc. 23-6-1993 n° 92-60.275 D : RJS 8-9/93 n° 886 ; Cass. soc. 6-4-2005 n° 04-60.323 F-P : RJS 6/05 n° 645***).

Elections

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu aux mêmes conditions de majorité que le protocole préélectoral.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition (**C. trav. art. L.2316-8, al. 1 et 2)**.

Remarque

Le nouveau texte diffère légèrement du précédent relatif au comité central d'entreprise (**ancien article L.2327-7**). Sous l'emprise de ce texte, l'autorité administrative ne décidait de la répartition des sièges que si au moins une organisation syndicale avait répondu à l'invitation de négocier de l'employeur et si l'accord mentionné ci-dessus n'avait pas pu être obtenu. Il s'en déduisait que, si aucun syndicat n'avait répondu à l'invitation de négocier, l'employeur pouvait procéder unilatéralement à la répartition des sièges.

L'article L.2316-8 ne comporte pas cette précision. Cependant, l'intervention de l'autorité administrative est prévue « *en cas de désaccord sur la répartition des sièges* », ce qui suppose qu'une organisation syndicale s'est manifestée et qu'elle n'est pas tombée d'accord avec l'employeur.

Il se pourrait donc que la règle antérieure - décision unilatérale de l'employeur si aucune organisation syndicale n'a répondu à son invitation - reste valable pour le CSE central d'entreprise

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Même si elles interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (**C. trav. art. L.2316-8, al. 3 à 5**).

Les contestations relatives à l'électorat, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire. Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat (**C. trav. art. L.2316-9**).

Durée et fin du mandat

L'élection a lieu tous les 4 ans**,** après l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement (**C. trav. art. L.2316-10**).

Par dérogation, un accordde branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique central d'entreprise comprise entre 2 et 4 ans (**C. trav. art. L.2316-11**).

Fonctionnement

Une organisation adaptée pour tenir compte des missions du CSE en matière de santé

Le comité social et économique central d'entreprise est doté de la personnalité civile (**C. trav. art. L.2316-13**).

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de 2 collaborateurs qui ont voix consultative (**C. trav. art. L.2316-13**). Les règles relatives à la présidence du comité social et économique d'entreprise sonttransposables au comité social et économique central d'entreprise.

Le comité désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (**C. trav. art. L.2316-13**).

A noter

Le « bureau » du comité social et économique central d'entreprise diffère de celui du comité central d'entreprise (**ancien article L.2327-12 du Code du travail**) sur deux points :

- il comprend obligatoirement un **secrétaire adjoint** spécialisé dans la santé, la sécurité et les conditions de travail ; cette mesure tire les conséquences, au plan du CSE central

d'entreprise, du fait que le comité social et économique fusionne le comité d'entreprise et le CHSCT ;

- il ne comprend plus obligatoirement de **trésorier** ; mais une telle désignation reste possible à titre facultatif.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés dans les conditions prévues aux **articles L.2315-36 à L.2315-44 (C. trav. art. L.2316-18**).

La présence, au sein du CSE central d'entreprise, d'une commission de santé, sécurité et des conditions de travail centrale tire les conséquences, au plan de ce comité, du fait que le comité social et économique fusionne le comité d'entreprise et le CHSCT.

Le comité social et économique central détermine, dans un règlement intérieur**,** les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont conférées (**C. trav. art. L.2316-14**).

Les règles applicables au règlement intérieur du comité social et économique d'entreprise (adoption, modification, contenu, durée, etc.) sont transposables au comité social et économique d'établissement.

Les décisions du comité social et économique central portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents (**C. trav. art. L.2316-14**).

Des réunions au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise

Le comité social et économique central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise sur convocation de l'employeur**.**

Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres (**C. trav. art. L.2316-15**).

Les réunions peuvent se tenir au siègeadministratif plutôt qu'au siège social si ce choix n'est pas guidé par une volonté discriminatoire à l'égard de certains membres ou par une intention de paralyser l'activité du comité ***(Cass. crim. 23-10-1979 n° 78-93.773***). Lorsque le siège social est à l'étranger, les réunions se tiennent au lieu d'exercice principal des activités de l'employeur en France (***CE 29-6-1973 n° 77982***). Ces solutions, rendues pour le comité central d'entreprise, sont, selon nous, transposables au CSE central.

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE d'entreprise peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret (**C. trav. art. L.2316-16).**

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique central est arrêtépar le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour est communiqué aux membres 8 jours au moins avant la séance (**C. trav. art. L.2316-17**).

Les autres règles applicables aux réunions du comité social et économique d'entreprise sont transposables aux réunions du comité social et économique central d'entreprise, notamment en ce qui concerne :

- le déroulement des séances ;
- les règles de vote ;
- la rémunération du temps passé en séance et la prise en charge des temps de trajet et des frais de déplacement.

Pas de crédit d'heures supplémentaire pour les délégués élus

Les délégués élus ne disposent que du crédit d'heures dont ils bénéficient, le cas échéant, dans leur établissement. Dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun établissement n'atteint ce seuil, le représentant syndical au comité social et économique central d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures cumulable avec celui dont il bénéficie le cas échéant en tant que membre élu du comité d'établissement (**C. trav. art. L.2315-7**).

Ressources

Une subvention de fonctionnement déterminée par accord…

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du comité social et économique central est déterminé par accordentre le comité central et les comités d'établissement.

A défaut d'accord**,** les modalités de constitution du budget de fonctionnement du comité central sont déterminées par décret en Conseil d'Etat (**C. trav. art. L.2315-62**).

A noter

Cette disposition constitue une innovation de **l'ordonnance 2017-1386**. Les textes relatifs au comité d'entreprise disposent en effet que l'employeur verse la subvention de fonctionnement « au comité », sans envisager le cas où l'entreprise est dotée d'un comité central d'entreprise et de comités d'établissement.

En l'absence de textes**,** la question de la répartition de la subvention de fonctionnement entre comité central et comités d'établissement a été tranchée par la jurisprudence**.** Ainsi, l'employeur doit verser à chaque comité d'établissement une subvention de fonctionnement calculée en fonction de sa masse salariale, à charge pour ce comité, après accord avec le CCE, d'en rétrocéder une partie à ce dernier (***Cass. soc. 15-5-2001 n° 99-10.127 FS-PB : RJS 7/01 n° 882 ; Cass. soc. 26-9-2007 n° 06-44.246 F-P : RJS 12/07 n° 1303***). En l'absence d'accord, le juge fixe le montant de cette rétrocession (***Cass. soc. 15-5-2001 n° 99-10.127 FS-PB : RJS 7/01 n° 882***). Le refus par l'employeur de verser sa subvention à chaque comité d'établissement ou même seulement de lui communiquer le montant de la masse salariale sur laquelle elle a été calculée est constitutif du délit d'entrave (***Cass. crim. 11-2-2003 n° 01-88.650 FS-PF : RJS 7/03 n° 905***).

… de même que la répartition entre les comités d'établissement de la contribution aux ACS

Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise.

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement est fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

A défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement (**C. trav. art. L.2312-82**).

Ces dispositions reprennent à l'identique celles de **l'ancien article L.2323-86-1 du Code du travail,** relatif à la répartition de la contribution aux activités sociales et culturelles entre le comité central d'entreprise et le comité d'établissement.

Des comptes transparents

Les dispositions relatives à la transparence des comptes prévues sont applicables au comité social et économique central dans des conditions ci-après (**C. trav. art. L.2316-19**).

Pour la tenue et le contrôle des comptes, les règles prévues pour le CSE reprennent à l'identique l'ensemble de celles concernant le comité d'entreprise.

Pour le CSE ces règles sont codifiées aux articles suivants :

- seuils déterminant l'étendue des obligations comptable du CSE : **C. trav. art. D.2315-33, D.2315-34, D.2315-35 et D.2315-36** ;
- modalités de tenue des comptes : **C. trav. art. L.2315-64, L.2315-65 L.2315-66 et L.2315-67** ;
- arrêté, approbation et certification des comptes annuels : **C. trav. art. L.2315-68, L.2315-71, C. trav. art. L.2315-73, R.2315-37 et D.2315-40** ;
- rapport annuel d'activités et de gestion financière : **C. trav. art. L.2315-69 et D.2315-38**;
- rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le CSE et l'un de ses membres : **C. trav. art. L.2315-69 et L.2315-70** ;
- information des salariés : **C. trav. art. L.2315-72** ;
- compte-rendu de fin de mandat : **C. trav. art. R.2315-39**;
- droit d'alerte du commissaire aux comptes des grands CSE ou de ceux tenus d'établir des comptes consolidés : **C. trav. art. L.2315-74, art. R.2315-41, art. R.2315-42, art. R.2315-43 et art. R.2315-44**.

Les dispositions relatives à la transparence des comptes sont applicables au comité social et économique central, sous réserve des précisions suivantes :

- pour apprécier les seuils déterminant les obligations du CSECE en matière de tenue et de certification des comptes et de mise en place de la commission des marchés, il est tenu compte de la somme des ressources versées par les comités d'établissement et des ressources reçues en propre par le CSECE (**C. trav. art. D.2316-4**) ;

- pour l'approbation des comptes du CSECE, les documents requis sont communiqués à ses membres 8 jours au moins avant la séance spécifique consacrée à cette approbation (**C. trav. art. D.2316-5**) ;
- le coût de la mission de présentation des comptes du CSECE par un expert-comptable est pris en charge par ledit CSECE sur les sommes versées par les CSE d'établissement au titre de son fonctionnement. Il en va de même du coût de la certification des comptes annuels des grands CSECE (**C. trav. art. D.2316-6**).

Attributions

Principes généraux

Les attributions économiques du comité social et économique central d'entreprise et du comité social et économique d'établissement sont globalement identiques à celles du comité social et économique d'entreprise**,** mais elles sont exercées par l'une et/ou l'autre de ces institutions selon qu'elles concernent l'entreprise et/ou l'établissement.

Le comité social et économique central d'entreprise exerce en effet les attributions concernant la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (**C. trav. art. L.2316-1, al. 1**).

Il est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière, notamment en cas d'offre publique d'acquisition ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment sur les projets d'introduction de nouvelles technologies et d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (**C. trav. art. L.2316-2**).

Après chaque élection, il est destinataire de la documentation économique et financière visée. Il peut déclencher le droit d'alerte économique.

Le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (**C. trav. art. L.2316-20**).

Sauf consultation conjointe du CSE central d'entreprise et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, les délais dans lesquels le CSE central et les CSE d'établissement doivent rendre leurs avis sont identiques à ceux prévus pour le CSE d'entreprise.

Consultation du seul CSE central d'entreprise ou « doublonnage » des consultations ?

Le CSE central d'entreprise est parfois consulté seul…

Le comité social et économique central d'entreprise est seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;

- les projets 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 d'introduction de nouvelles technologies et d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (**C. trav. art. L.2316-1**).

A noter

Les deux premiers chefs de compétence constituent une reprise des textes applicables au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement.

Le dernier, nouveau, tire les conséquences du fait que, comme le comité social et économique d'entreprise, le comité social et économique central d'entrepriseexerce des attributions en matière d'hygiène et de sécurité**.** On peut toutefois s'étonner que l'information des comités d'établissement concernés par les projets d'introduction des nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé ou les conditions de travail ne soit pas prévue par les textes. Une telle information reste conseillée.

… mais les consultations peuvent être doublonnées pour certains projets d'entreprise

Pour les projets arrêtés au niveau de l'entreprise comportant des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement**,** le comité social et économique central d'entreprise et le comité social et économique d'établissement sont conjointement consultés (**C. trav. art. L.2316-20**).

Par dérogation, le CSE central est seul consulté si le projet concerne l'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé ou les conditions de travail.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité social et économique central d'entreprise et un ou plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délaisdans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

A défaut d'accord**,** l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central et l'avis du comité central est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat **(C. trav. art. L.2316-22).**

A défaut d'accord, pour les consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le CSE est réputé avoir été consulté à l'expiration du délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES. Ce délai est porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert, à 3 mois dans le cas d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSEcentral et d'un ou plusieurs CSE d'établissement (**C. trav. art. R.2312-5 et R.2312-6**).

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement, les délais prévus ci-dessus s'appliquent au CSEcentral. L'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSEcentral au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du CSE d'établissement est réputé négatif.

A noter

En cas de projet de licenciement collectif pour motif économique avec plan de sauvegarde de l'emploi, des règles spécifiques s'appliquent s'agissant de l'ordre et des délais de consultation. En particulier, le comité social et économique central d'entreprise est consulté avant les comités sociaux et économiques d'établissement.

Tableau récapitulatif	
Catégories de projets	**Instances à informer et/ou à consulter**
Projet d'entreprise sans mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements	Consultation du CSE central d'entreprise Information postérieure des CSE d'établissement
Projet d'entreprise avec d'éventuelles mesures de mise en œuvre non encore définies	Consultation du CSE central d'entreprise Consultation postérieure des CSE d'établissement
Projet d'entreprise avec mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements	Consultation du ou des CSE d'établissement concernés Puis consultation postérieure du CSE central d'entreprise Ou, si un accord le prévoit : Consultation du CSE central d'entreprise Puis consultation postérieure des CSE d'établissement
Projet d'introduction de nouvelles technologies et d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail avec mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements	Consultation du CSE central d'entreprise L'information des CSE d'établissement n'est pas prévue par les textes, mais conseillée

Le cas particulier des consultations récurrentes

Des experts désignés au niveau central pour certains projets

La désignation d'un expert est effectuée par le comité social et économique central (**C. trav. art. L.2316-3**).

Le comité social et économique d'établissement peut faire appel à un expert lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du présent Code (**C. trav. art. L.2316-21**).

A noter

Il résulte de la précision selon laquelle le comité social et économique d'établissement peut désigner un expert lorsqu'il est compétent, précision qui n'a pas son équivalent pour le comité d'établissement, qu'il ne peut pas y avoir de double expertise, au niveau central et au niveau de l'établissement, en dehors des cas de double compétence. Si on combine cette précision avec la règle selon laquelle la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise relève du comité social et économique central d'entreprise, elle met fin à la controverse sur la possibilité d'une double expertise. Rappelons en effet que cette question a donné lieu à des décisions divergentes des juges du fond et n'est pas tranchée à ce jour par la Cour de cassation.

La gestion des activités sociales culturelles communes peut être déléguée au CSE central

Les comités sociaux et économiques d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles (**C. trav. art. L.2316-23**).

Toutefois, les comités sociaux et économiques d'établissement peuvent confier au comité social et économique central la gestion d'activités communes.

Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise peut définir les compétences respectives du comité social et économique central et les comités sociaux et économiques d'établissement. Cet accord est conclu dans les conditions prévues au **premier alinéa de l'article L.2232-12 du travail**, c'est-à-dire, jusqu'au **30 avril 2018**, par des syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et n'ayant pas fait l'objet d'opposition de syndicats majoritaires et, **à compter du 1er mai 2018**, par accord «*majoritaire* » sans référendum.

En cas de transfert au CSE central de la gestion d'activités sociales et culturelles en application du présent article, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités sociaux et économiques d'établissement et le comité social et économique central. Cette convention comporte des clauses conformes à des clauses types déterminées par décret (**C. trav. art. L.2316-23**).