FO ACTION SOCIALE

NUMÉRO 10

LE POINT CSE

NÉGOCIER LES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS AVANT LA MISE EN PLACE DU CSE

Souvenons-nous du branle-bas de combat dans nos SDAS à l'arrivée des élections dans nos structures et surtout avec la mise en place des CSE. Nous devions alors faire face à un nombre important d'invitations à négocier des protocoles d'accords préélectoraux. Le CSE existe en principe depuis quatre ans et il fallait que toutes les entreprises de moins de 11 salariés aient remplacé leurs anciennes institutions représentatives par cette nouvelle instance unique entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019.

Nous sentons déjà les prémices d'un nouveau branle-bas de combat puisque 2022 et 2023 sont des années de réélection des CSE. Un premier renouvellement qui nous donne l'opportunité de nous développer. J'ose utiliser un langage martial car comme pour toute conquête, il faut de la connaissance, de la stratégie, une bonne dose d'organisation et de courage.

Les prochains « Point CSE » n'aborderont que les sujets autour des élections afin d'aborder cette période de réélection le plus sereinement possible. Afin d'arriver armés à la table des négociations, que ce soit sur un accord de mise en place du CSE, un Protocole d'Accord Préélectoral ou encore que ce soit pour éviter de commettre des erreurs sur l'établissement des listes électorales et de candidats, etc.

En parallèle de ces « Point CSE », nous travaillons, avec l'équipe fédérale en charge de la formation, à un module qui pourrait parfaitement s'adapter aux attentes des camarades qui se rendent à Noirmoutier au stage « organisation et développement des SDAS ».

Dans ce numéro, nous allons aborder l'accord de division de l'entreprise en établissements distincts.

Bonne lecture

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

SOMMAIRE

À PARTIR DE QUEL SEUIL PEUT-ON NÉGOCIER UN ACCORD ET QUAND FAUT-IL LE NÉGOCIER ? P3

DÉNONCIATION ET CONDITIONS DE VALIDITÉ..... P4

EN CAS D'ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS P5

QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD ?..... P6

SUR LA MISE EN PLACE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ P10

NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DE CSSCT..... P12

FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL
ADOPTION ET VIE DE L'ACCORD P13

Cet accord a pour objet de mettre en place la représentation du personnel dans un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale. L'établissement distinct n'est pas nécessairement un établissement physique. Il peut en effet être délimité en fonction de l'activité qui y est exercée ou bien du management.

Lorsqu'il est décidé une telle division sont alors créés un CSE d'établissement au sein de chaque établissement et un CSE central au niveau de l'entreprise ou de l'UES[1].

Cet accord doit déterminer obligatoirement le nombre d'établissements distincts et leur périmètre (Direction, sites géographiques…) et de manière facultative, la création de représentants de proximité, la mise en place des CSSCT[2] et le fonctionnement du CSE central.

Attention : l'accord de division en établissements distincts est un **accord à part.**

Il est en outre parfaitement envisageable, et ça se voit souvent, que la division de l'entreprise en établissements distincts ou la création de CSSCT soit prévue dans un accord plus vaste portant également sur les règles de fonctionnement du CSE. Cet accord devra alors nécessairement être majoritaire afin de répondre aux conditions de validité de l'accord sur les établissements distincts.

Il est en revanche risqué de prévoir le découpage de l'entreprise en établissements distincts dans un protocole d'accord préélectoral. La décision de diviser ou non l'entreprise doit obligatoirement se faire avant le lancement du processus électoral. La Cour de cassation affirme d'ailleurs que l'engagement d'une négociation sincère et loyale sur le découpage de l'entreprise est un **préalable obligatoire à l'organisation des élections professionnelles (Cass. Soc, 17 avril 2019, n°18-22.948).**

À PARTIR DE QUEL SEUIL PEUT-ON NÉGOCIER UN ACCORD ET QUAND FAUT-IL LE NÉGOCIER ?

Selon l'**article L 2313-1 du Code du travail**, seules les entreprises qui emploient au moins 50 salariés peuvent être divisées en établissements distincts, afin d'organiser la mise en place du CSE au niveau de chacun de ces établissements et d'un CSE central au niveau de l'entreprise.

La négociation sur la division de l'entreprise en établissements distincts est **impérative** dans les entreprises d'au moins 50 salariés **(Cass. Soc, 17 avril 2019, n°18-22.948)**, et ce, même si l'entreprise ne dispose que d'un seul établissement et/ou d'un seul site géographique **(Ministère du travail, *CSE 117, Questions-Réponses*, 16 janvier 2020, n°27).**

Selon l'**article L 2313-8 du Code du travail**, une **Unité Economique et Sociale** peut également être divisée en plusieurs établissements distincts. Contrairement à ce qui est prévu au sein d'une seule entreprise, il n'y a pas de seuil d'effectif contraignant pour les UES. Ce qui veut dire que l'UES peut être divisée en établissements distincts dès lors qu'elle regroupe **au moins 11 salariés.**

Nous l'avons vu plus haut, l'accord de division en établissements distincts est nécessairement conclu **avant le début du processus électoral** tendant à l'installation de ou des CSE. Il est possible de garder le même découpage que celui retenu lors du dernier cycle électoral comme il est possible d'envisager un autre découpage.

1 *Unité Economique et Sociale*
2 *Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail*

Attention : l'accord qui avait été conclu afin de diviser l'entreprise (ou l'Unité Economique et Sociale) en établissements distincts pour la mise en place des anciennes institutions représentatives du personnel est devenu automatiquement caduc le jour du premier tour des élections professionnelles pour la mise en place du CSE **(Cass. Soc, 25 mars 2020, n°18-18.401).** Il appartenait donc à l'employeur de négocier un nouvel accord afin de définir le cadre de déroulement des élections professionnelles lors de la première mise en place des CSE d'établissements et du CSE central. A défaut d'accord, l'employeur devait fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Sur la révision d'un accord déjà existant, selon l'**article L 2222-5 du Code du travail,** c'est l'accord collectif initial qui doit prévoir les modalités de sa révision. Il convient par ailleurs de convoquer à la négociation de l'accord de révision tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise, peu important qu'ils aient ou non signé l'accord initial.

▶ L'avenant de révision doit être annulé lorsqu'il s'avère qu'un syndicat représentatif dans l'entreprise, même non-signataire de l'accord initial, n'a pas été convoqué à la négociation **(Cass. Soc, 26 mars 2002, n°00-17.231)**. L'employeur se rend coupable de délit d'entrave s'il ne convoque pas tous les syndicats concernés **(Cass. Soc, 28 octobre 2008, n°07-82.799).**

LE CHOIX DE L'EXPERT EST-IL LIBRE ?

Selon l'**article L 2261-9 du Code du travail**, seul un accord à durée indéterminé peut être dénoncé. En effet, un accord collectif à durée déterminé est applicable jusqu'à son terme qui peut d'ailleurs être fixé à la fin du cycle électoral.

En outre, selon l'**article L 2222-6 du Code du travail**, l'accord collectif doit prévoir les conditions de sa dénonciation et notamment la durée du préavis à respecter. A défaut de préavis dans l'accord collectif, le préavis est de trois mois **(C. trav, art L 2261-9)**.

Selon l'**article L 2261-9 du Code du travail**, la dénonciation n'a pas à être motivée. Elle doit seulement :

- Être notifiée par son auteur aux autres signataires, c'est-à-dire aux Délégués Syndicaux ayant signé l'accord collectif et/ou à l'employeur ;
- Faire l'objet d'un dépôt à la DREETS[3].

L'**article L 2312-14 du Code du travail** stipule que la consultation du CSE n'est pas nécessaire pour dénoncer un accord, **excepté** s'il en a été décidé autrement par accord collectif. Cependant, s'agissant de faire éventuellement disparaître des CSE d'établissement ou de redéfinir leurs contours, il semble pertinent que l'employeur en informe les instances concernées.

Le préavis de dénonciation commence à courir à compter de la date de la notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires. La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai d'un an maximum pendant lequel le texte dénoncé peut continuer à s'appliquer **(C. trav, art L 2261-11).**

En outre, selon l'**article L 2261-10 du Code du travail,** une nouvelle négociation peut s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. La nouvelle négociation peut donner lieu à un accord de substitution, y compris avant l'expiration du préavis.

Sur les conditions de validité de l'accord relatif à la division de l'entreprise, il ne peut s'agir que d'un **accord majoritaire**.

[3] *Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités*

▶ En présence d'un ou de plusieurs Délégués Syndicaux

Selon l'**article L 2232-12, al.1 du Code du travail**, la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par l'employeur ou son représentant et 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 des titulaires au CSE, et quel que soit le nombre de votants.

Selon l'**article L 2313-2 du Code du travail**, il n'est pas possible de signer l'accord avec des organisations syndicales n'ayant recueilli que 30 % des voix puis de le valider par la voie d'un référendum.

▶ Dans les entreprises dépourvues de Délégué Syndical

Selon l'**article L 2313-3 du Code du travail,** un accord peut être conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.

EN CAS D'ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS

Selon l'**article L 2313-4 du Code du travail**, l'employeur peut prendre une décision unilatérale. Attention cependant, l'employeur ne peut prendre une décision unilatérale sans avoir préalablement tenté de négocier un accord avec les organisations syndicales représentatives **(Cass. Soc, 17 avril 2019, n°18-22.948).**

Sa décision peut être contestée devant la DREETS dans un délai de 15 jours après avoir été portée à la connaissance des intéressés **(C. trav, art L 2313-5)**. La décision de la DREETS peut ensuite être elle-même remise en cause devant le tribunal judiciaire **(Cass. Soc, 24 juin 2020, n°20-40.001 QPC).**

Le tribunal judiciaire doit alors :

- Soit confirmer la décision de la DREETS ;
- Soit l'annuler et statuer à nouveau sur le nombre et le périmètre des établissements distincts d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date à laquelle il statue par une décision se substituant à celle de l'autorité administrative **(Cass. Soc, 19 décembre 2018, n°18-23.655 ; Cass. Soc, 8 juillet 2020, n°19-11.918).**

Le tribunal rend sa décision au regard des éléments produits tant par l'employeur que par les organisations syndicales, la charge de la preuve de la qualité d'établissement distinct est donc partagée entre eux (Cass. Soc, 9 juin 2021, n°19-23.153).

QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD ?

Selon l'**article L 2313-2 du Code du travail,** lorsque les partenaires sociaux divisent une entreprise, ils ne sont tenus de respecter aucun critère, ni définition légale, pour caractériser un établissement.

Le découpage de l'entreprise en établissements distincts doit simplement permettre d'assurer la représentation de tous les salariés de l'entreprise. Ainsi comme nous l'avons vu plus haut, un établissement peut correspondre à une implantation géographique distincte ou à un regroupement de plusieurs services dépendants. Le Ministère du travail a précisé à ce sujet que la notion juridique d'établissement ne correspond pas nécessairement à celle d'établissement physique et peut regrouper plusieurs établissements ayant des Siret différents **(Ministère du travail, *CSE 117, Questions-Réponses*, 16 janvier 2020, n° 29).**

EXEMPLE :

Article 2 : Les établissements distincts du GAPAS

Conformément à l'**article L2313-3 du code du travail,** les parties déterminent 3 établissements distincts :

- Dispositif 0-25 des Hauts de France
- Etablissements adultes des Hauts de France
- Etablissements du territoire Essonne

Etablissement distinct	Périmètre
Dispositif 0-25 des Hauts de France	IEM LA SOURCE (SIRET 515 130 599 00100) IEM LE PASSAGE (SIRET 515 130 599 00076) POLE DEFICIENCES VISUELLES (SIRET 515 130 599 00159) IME LA PEPINIERE (SIRET 515 130 599 00183)
Etablissements adultes des Hauts de France	SERVICE HEBERGEMENT (FOYER INTERVAL SIRET 515 130 599 00118 ; SAVS FOYER INTERVAL SIRET 515 130 599 00225 ; SAJ INTERVAL SIRET 515130 599 00241 ; FOYER DE L'OISEAU MOUCHE SIRET 515 130 599 00050) COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE (SIRET 515 130 599 00043) DIRECTION GENERALE (SIRET 515 130 599 00027) CNRHR (SIRET 515 130 599 00167) FAM DE L'ABBAYE (SIRET 515 130 599 00142) FOYER DE VIE LE CREUSET (SIRET 515 130 599 00175) MAS LE HAMEAU (SIRET 515 130 599 00092) MAS LA GERLOTTE (SIRET 515 130 599 00084)
Etablissements du territoire Essonne	IME JEAN PAUL (SIRET 515 130 599 00126) SESSAD LE TREMPLIN (SIRET 515 130 599 00134) SESSAD LES PITCHOUNETS (SIRET 515 130 599 00258) IME NOTRE ECOLE (SIRET 515 130 599 00217) MAS l'ALTER EGO (SIRET 515 130 00209)

Les parties conviennent de retenir les critères suivants pour déterminer les établissements distincts :

- Implantation géographique ;
- Public accueilli au sein des établissements.

Seront donc constituées, lors des prochaines élections, des instances de représentation du personnel :

- Un comité social et économique d'établissement pour chacun des établissements distincts ci-dessus ;
- Un comité social et économique central.

Maintenant, **dans le cadre d'une décision unilatérale**, selon l'**article L 2313-4 du Code du travail,** le découpage de l'entreprise en établissements distincts par l'employeur doit se faire compte tenu de **l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement**, notamment en matière de gestion du personnel.

La Cour de cassation a précisé que cette autonomie de gestion se déduit de « l'étendue des délégations de compétence » dont dispose le responsable, ainsi que de son « autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service » **(Cass. Soc, 19 décembre 2018, n°18-23.655).**

Les critères suivants sont donc à déterminer :

- Les chefs d'établissements concernés ont-ils effectivement une **autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ?**
- La reconnaissance à ce niveau d'établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques est-elle de nature à **permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel ? (Cass. Soc, 9 juin 2021, n°19-23.153)**

Attention : la possibilité prévue par accord collectif de désigner des représentants de proximité ne suffit pas à établir l'existence d'un établissement distinct **(Cass. Soc, 31 mars 2021, n°19-26.234).**

La centralisation de fonctions support et la définition de certaines procédures de gestion au niveau du siège n'excluent pas en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement **(Cass. Soc, 11 décembre 2019, n°19-17.298 ; Cass. Soc, 22 janvier 2020, n°19-12.011).**

SUR LA MISE EN PLACE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Selon l'**article L 2313-7 du Code du travail**, les partenaires sociaux peuvent, dans l'accord sur le découpage en établissements distincts, doter l'entreprise de représentants de proximité.

Ces représentants ont été créés en même temps que le CSE, afin de pallier la disparition des délégués du personnel. Leur rôle est d'assurer une représentation au plus proche des salariés et de leurs problématiques quotidiennes. Ils sont dès lors voués à jouer un rôle, par exemple, en matière de présentation des réclamations individuelles ou collectives ou encore de santé, sécurité et conditions de travail **(Ministère du travail, 117 Questions-Réponses, 16 janvier 2020, n°33 et s).**

Si les partenaires sociaux choisissent d'instaurer des représentants de proximité, ils doivent librement déterminer :

- Le nombre de ces représentants, en totalité dans l'entreprise et par sites concernés ;
- Leur périmètre de mise en place ;
- Les modalités de leur désignation, à savoir s'ils sont ou non membres du CSE, s'ils sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les membres du CSE, élus par les membres du CSE, parmi eux ou parmi les salariés de l'entreprise.

En revanche, il n'est pas possible de prévoir leur élection directement par les salariés, ni leur désignation par des syndicats parmi les salariés de l'entreprise **(Ministère du travail, CSE 117 Questions-Réponses, 16 janvier 2020, n°33 et s).**

- Leurs attributions, notamment en matière de santé et sécurité ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions **(C. trav, art L 2313-7).**

Attention : selon l'**article R 2314-1 al 3 du Code du travail,** lorsque les membres du CSE sont également représentants de proximité, il est légalement possible de ne pas leur accorder de crédit d'heures supplémentaires pour accomplir cette tâche. En pratique, une telle décision pourrait cependant nuire à l'efficacité de ces représentants qui auront besoin de temps pour jouer leur rôle de transmission entre les salariés d'une part et le CSE et l'employeur d'autre part.

NIVEAU D'IMPLANTATION DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Les représentants de proximité peuvent être mis en place à niveau différent de l'établissement distinct, au plus près des salariés et de leurs problématiques quotidiennes. Le Ministère du travail a indiqué qu'ils peuvent intervenir dans un champ de compétences plus restreint que celui du comité social et économique d'établissement **(Ministère du travail, CSE 117 Questions-Réponses CSE, 16 janvier 2020, n°33).**

Il est important de bien choisir les niveaux d'implantation des représentants de proximité, qui doivent être proches des salariés et éviter ainsi que les représentants au CSE soient déconnectés de leur quotidien.

En pratique, leur mode de fonctionnement et les moyens qui leur sont alloués sont plutôt discutés dans un accord sur le fonctionnement du CSE. Il est par ailleurs parfaitement envisageable de ne conclure qu'un seul et même accord, réglant tant les questions de niveau de mise en place que de fonctionnement de l'instance.

EXEMPLE :

Article 5 : Les représentants de proximité

Les parties ont décidé de mettre en place des représentants de proximité au sein des établissements du GAPAS.

Article 5.1 Nombre de représentants de proximité

Les parties ont décidé de mettre en place des représentants de proximité au sein des établissements du GAPAS.

Périmètre	NB de représentants de proximité	Nb d'heures de délégation par mois par représentant
IEM LA SOURCE (SIRET 515 130 599 00100) IEM LE PASSAGE (SIRET 515 130 599 00076)	1	4h
POLE DEFICIENCES VISUELLES (SIRET 515 130 599 00159)	1	2h
IME LA PEPINIERE (SIRET 515 130 599 00183)	2	4h

Périmètre	NB de représentants de proximité	Nb d'heures de délégation par mois par représentant
SERVICE HEBERGEMENT (FOYER INTERVAL SIRET 515 130 599 00118 ; SAVS FOYER INTERVAL SIRET 515 130 599 00225 ; SAJ INTERVAL SIRET 515130 599 00241 ; FOYER DE L'OISEAU MOUCHE SIRET 515 130 599 00050)	2	4h
COMPAGNIE DE L'OISEAU MOUCHE (SIRET 515 130 599 00043) DIRECTION GENERALE (SIRET 515 130 599 00027)	1	2h
CNRHR (SIRET 515 130 599 00167)	1	2h
FAM DE L'ABBAYE (SIRET 515 130 599 00142) FOYER DE VIE LE CREUSET (SIRET 515 130 599 00175)	1	4h
MAS LE HAMEAU (SIRET 515 130 599 00092)	1	2h
MAS LA GERLOTTE (SIRET 515 130 599 00084)	1	2h
IME JEAN PAUL (SIRET 515 130 599 00126)	1	4h
SESSAD LE TREMPLIN (SIRET 515 130 599 00134) / SESSAD LES PITCHOUNETS (SIRET 515 130 599 00258)	1	2h
IME NOTRE ECOLE (SIRET 515 130 599 00217)	1	2h
MAS l'ALTER EGO (SIRET 515 130 00209)	1	4h

Article 5.2 Désignation des représentants de proximité

Les représentants de proximité sont désignés par les membres titulaires du CSE d'établissement parmi les membres titulaires et suppléants volontaires du CSE d'établissement.

Article 5.2 Attributions des représentants de proximité

Le représentant de proximité a pour mission :

- D'être l'interlocuteur privilégié des salariés pour recueillir les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, les conditions de travail ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Il doit centraliser et transmettre ces informations aux membres du comité social et économique d'établissement ;
- De communiquer et informer les salariés de son périmètre, des éléments discutés ou débattus en comité social et économique d'établissement, des travaux et décisions ;

De prévenir des situations de harcèlement le directeur d'établissement ou du service ainsi que ses collègues du CSE d'établissement. Il accompagne également le salarié afin qu'il dénonce la situation.

Article 5.3 Moyens alloués aux représentants de proximité

Chaque représentant de proximité se voit alloué un nombre d'heures de délégation compris entre 2 et 4 heures par mois selon le tableau fixé à l'article 5.1 en fonction des critères suivants :

- Effectif
- Organisation de l'établissement
- Dispersion géographique.

Ces heures de délégations sont individuelles et attachées au mandat de représentant de proximité.

Elles ne peuvent être données à d'autres représentants de proximité ni à des membres des CSE.

Ce crédit d'heures est mensuel, les heures non utilisées du mois ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

Le temps passé aux réunions CSE ou avec le directeur de son périmètre est considéré comme temps de travail.

Article 5.4 Fonctionnement

Des réunions entre le représentant de proximité et la direction de l'établissement de son périmètre sont organisées au moins une fois par trimestre.

Une chartre de dialogue pourra être rédigée, une visite de l'établissement sera organisée pour le représentant de proximité ainsi qu'une présentation aux salariés.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande de la direction de l'établissement ou du représentant de proximité.

Lors de l'arrêt de l'ordre du jour entre le président et le secrétaire du CSE, si un point particulier concernant un établissement est abordé, le représentant de proximité qui est suppléant au CSE peut être invité. Cette invitation sera réalisée d'un commun accord entre le président et le secrétaire du CSE qui jugeront de son opportunité.

NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DE CSSCT

Si la question n'a pas été débattue lors de la création du CSE, la création de la CSSCT est en principe discutée lors de la division de l'entreprise en établissements distincts. Pour rappel, il est obligatoire de créer une ou plusieurs CSSCT :

- Dans les entreprises et/ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Dans les établissements qui comportent désinstallations nucléaires quel que soit leur effectif (entre nous, ça ne concerne pas les établissements du social ou du médico-social !)

En outre, selon l'**article L 2315-36 et suivants du Code du travail**, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, lorsque cette mesure est nécessaire notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision peut être contestée devant la DREETS.

Il est également possible de discuter de la, ou des, CSSCT lors des négociations sur l'accord de fonctionnement du CSE.

Dans le cadre d'une entreprise complexe, les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peuvent, comme les représentants de proximité, être installées à des niveaux plus petits que l'établissement distinct. Il est également tout à fait possible d'envisager la création de plusieurs CSSCT rattachées à un même CSE d'établissement, afin de garantir une plus grande proximité des représentants chargés des questions de santé et sécurité avec les salariés et le terrain.

FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL

L'accord sur les établissements distincts peut permettre de régler diverses questions relatives au comité social et économique central :

- Le nombre de membres du CSE central (titulaires et suppléants) ;
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites (Central, établissements ou les 2) voire le niveau de mise en œuvre des expertises ;
- Les modalités et délais de transmission des avis entre le CSE central et les CSE d'établissements ;
- La part de budget de fonctionnement attribuée par les CSE d'établissements au CSE central et les modalités de répartition de la contribution aux activités sociales et culturelles entre les CSE d'établissements ;
- Le cas échéant, la composition, le fonctionnement et les attributions d'une commission santé, sécurité et conditions de travail central.

Les questions relatives au CSE central peuvent également être traitées dans l'accord sur le fonctionnement des CSE.

ADOPTION ET VIE DE L'ACCORD

L'accord de découpage de l'entreprise doit comme tout accord d'entreprise être notifié puis déposé sur la plateforme du Ministère afin notamment de faire l'objet de mesures de publicité.

Selon l'**article L 2231-5 du Code du travail,** à l'issue de la procédure de signature, le texte de l'accord collectif doit être notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient ou non signataires, par « la partie la plus diligente ». En d'autres termes, la notification peut être faite aussi bien par l'employeur que par l'une des organisations syndicales signataires.

Après sa notification, l'accord doit donc être déposé par le représentant légal de l'entreprise sur la plateforme dédiée du Ministère du travail : **www.teleaccords-travail-emploi.gouv.fr (C. trav, art L 2231-6, D 2231-2 et D 2231-4).**

Selon l'**article D 2231-2 du Code du travail**, un exemplaire de l'accord doit aussi être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Selon les **articles L 2222-5 et L 2222-5-1 du Code du travail**, l'accord sur la division des établissements distincts peut être conclu indifféremment pour une durée indéterminée ou déterminée. Il peut contenir une clause de révision ou de rendez-vous, afin de prévoir les formes et délais de révision ou ses conditions de suivi.

Selon l'**article L 2222-6 du Code du travail**, l'accord peut également prévoir ses modalités de dénonciation.

Solutions MACIF pour les CSE[1]

Assurez vos risques quotidiens, c'est essentiel

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié[2] des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites[3].

Ce contrat couvre[3] :

- **La responsabilité civile du CSE :**

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

- **La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :**

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

- **La protection du patrimoine :**

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

- **L'assistance juridique :**

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

- **Les accidents corporels :**

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

- **L'assistance aux personnes :**

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

- **L'organisation de voyage :**

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE[4].

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

- les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert**[5] pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

- dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions**[6] auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.macif.fr onglet **« Macif Avantages »**.

- les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale**[7], couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

- les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.

Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à **cse@macif.fr**

Consultez les informations sur **macif.fr**

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.
(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.
(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.
(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.
(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.
(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.
(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

FO ACTION SOCIALE

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel : lafnas@fnasfo.fr - http://www.fnasfo.fr**
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse :** Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction :** LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 13/05/2022 - **B.A.T.** : 30/05/2022 - **Date supposée de réception :** 08/06/2022