LE CSE CENTRAL

SOMMAIRE

LA MISE EN PLACE DU CSE CENTRAL

LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

LES MOYENS D'EXERCICE DU MANDAT D'ÉLU

LES INFORMATIONS DU CSE CENTRAL

LA PROCÉDURE D'INFORMATION/CONSULTATION

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

Les ordonnances du 22 septembre et 20 décembre 2017 bouleversent totalement la représentation du personnel en entreprise. La création d'une nouvelle instance unique obligatoire de représentation du personnel, le comité social et économique (CSE) - qui efface les DP, le CE et le CHSCT - constitue le point central de ce grand renversement.

À l'image de ce que vous connaissiez avec le CE et le CCE (Comité central d'entreprise), toute entreprise d'au moins 50 salariés ayant au moins 2 établissements distincts doit mettre en place des CSE d'établissement et un comité social et économique central (CSEC).

Ainsi dans cette situation, un CSE de plus ou moins 50 salariés, peut être rattaché à un CSE central.

Cette fiche vise à vous récapituler les dispositions applicables à un CSE central.

ATTENTION

Le nombre total d'élus peut dépasser le maximum légal de manière temporaire en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'une entreprise absorbée devient un établissement distinct de l'entreprise absorbante, la loi permet la désignation de deux représentants titulaires et deux suppléants au CSE central de l'entreprise absorbante pendant un an, même si le seuil de 25 représentants est déjà atteint[2].

LA MISE EN PLACE DU CSE CENTRAL

COMMENT SE DÉROULENT LES ÉLECTIONS AU CSE CENTRAL ?

Comment est fixé le nombre de sièges au CSE central ?[1]

Le nombre total d'élus titulaires et suppléants au CSE central est négocié dans l'accord fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts (voir fiche 4, La mise en place du CSE).

À défaut d'accord, ce nombre est fixé par décision unilatérale de l'employeur, et en cas de contestation, par l'administration du travail.

Sauf accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise, le nombre total ne peut dépasser 25 élus titulaires et 25 élus suppléants. Il est donc possible que certains établissements ne soient pas représentés au CSE central dans une grande entreprise. Sauf stipulation de l'accord mentionné ci-dessus, chaque établissement peut être représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants, dans la limite de 25 titulaires et 25 suppléants.

1. Article R. 2316-1 du Code du travail.
2. Article L. 2316-12 du Code du travail.

Comment sont répartis les sièges entre les établissements et les collèges[3] ?

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, selon les conditions classiques de double majorité.

À défaut d'accord, la Direccte du siège de l'entreprise est compétent pour la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel. Il prend sa décision dans un délai de deux mois à compter de sa saisine.

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.

La décision de l'autorité administrative est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et doit comporter mention des voies et délais de recours.

Le recours devant le tribunal d'instance doit intervenir dans un délai de 15 jours suivant la notification de la décision. En cas d'absence de réponse de l'administration dans le délai de deux mois, l'employeur ou les organisations syndicales intéressées peuvent saisir, dans le délai de 15 jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition.

Existe-t-il des sièges réservés au sein du CSE central ?[4]

Le Code du travail réserve un ou plusieurs sièges au salarié de l'encadrement. Ainsi :

- lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois 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 ;
- lorsque aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble au moins 501 salariés, au moins **un délégué titulaire** au comité social et économique central appartient à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification ;

ATTENTION

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 CSE d'établissement ou de certaines d'entre elles !

3. Articles L. 2316-8, R. 2316-2 du Code du travail.
4. Articles R. 2316-5 et R. 2316-6 du Code du travail.

- lorsque aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble 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.

Les sièges sont réservés au niveau de l'entreprise. Ainsi, le fait que plusieurs CSE d'établissement soient élus en trois collèges n'aboutit pas à multiplier les sièges réservés.

De plus, ces sièges peuvent être pourvus dans l'un des établissements où existent trois collèges, mais aussi dans un autre établissement.

En cas de carence de candidature parmi les cadres membres des CSE d'établissement, le siège doit rester vacant.

Qui peut être élu au CSE central ?

- La qualité d'élu au sein d'un CSE d'établissement

Pour pouvoir être élu au CSE central, il faut impérativement avoir été élu au sein d'un CSE d'établissement, en tant que titulaire ou en tant que suppléant.

Un élu titulaire au CSE d'établissement pourra être élu titulaire ou suppléant au sein du CSE central.

En revanche, un élu suppléant au sein du CSE d'établissement ne pourra pas, en principe, être élu titulaire au sein du CSE central. Il pourra exclusivement détenir un mandat de suppléant.

- La limitation du nombre de mandats successifs

Le nombre maximal de 3 mandats successifs s'applique également aux membres du CSE central. Cette limitation ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.

Cependant, dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, le PAP peut écarter cette limitation.

RÉFLEXE MILITANT

Les juges ne semblent pas exclure la possibilité pour le protocole d'accord préélectoral de prévoir expressément l'éligibilité des suppléants du CSE d'établissement comme membres titulaires du CSE central.

Si vous souhaitez ouvrir les postes de titulaires au CSE central à certains de vos suppléants de CSE d'établissement, n'hésitez donc pas à le négocier dans le cadre du PAP.

Attention toutefois à prévoir un crédit d'heures spécifique dans ce cas, puisque les élus au CSE central ne disposent pas d'heures de délégation (voir infra).

ATTENTION

À défaut de stipulation contraire, les stipulations figurant dans le PAP relatives à l'exception à la limitation du nombre de mandats successifs sont à durée indéterminée. Et ce quand bien même, le PAP est un accord par nature à durée déterminée !

Comment se déroule le scrutin ?

La loi ne précise pas le mode d'élection, les règles applicables aux comités centraux d'entreprise, issues du droit commun électoral, semblent donc toujours d'actualité.

Ainsi, les délégués du CSE central sont en principe élus au sein d'un collège unique, selon le scrutin majoritaire uninominal à un tour, avec vote secret sous enveloppe.

Chaque électeur vote donc en une seule fois pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir. Sont alors élus les candidats obtenant le plus de suffrages valablement exprimés.

En cas de partage des voix, le candidat le plus âgé est élu.

Comment contester l'élection ?[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 d'instance qui statue en dernier ressort.

La procédure et les délais sont ceux qui s'appliquent aux contestations électorales se rapportant aux élections des membres d'un CSE d'entreprise. Le tribunal d'instance peut donc être saisi :

- avant le vote, à tout moment dès lors qu'une irrégularité est constatée ;
- après le vote, dans un délai de 15 jours à compter du jour où les résultats ont été portés à la connaissance des salariés.

RÉFLEXE MILITANT

Ces règles sont celles applicables en l'absence d'accord. Il est en revanche tout à fait possible de négocier un protocole d'accord préélectoral, soumis à la double majorité, prévoyant :

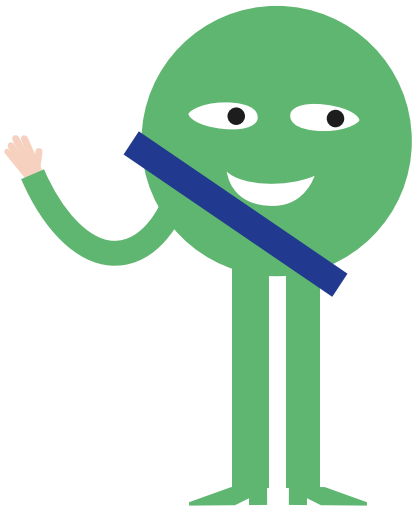
- un scrutin de liste à la proportionnelle ;
- et/ou la création de plusieurs collèges électoraux.

LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

QUI COMPOSE LE CSE CENTRAL ?[6]

La composition du CSE central est semblable à celle de l'ancien comité central d'entreprise. Le CSE central est ainsi composé :

- de l'employeur ou de son représentant, qui préside l'instance et est assisté éventuellement de 2 collaborateurs qui ont voix consultative ;



5. Articles L. 2316-9 et R. 2316-10 du Code du travail.
6. Articles L. 2316-4, R. 2316-1, L. 2316-7 du Code du travail.

- 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.

Sauf accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise, le nombre total ne peut dépasser 25 élus titulaires et 25 élus suppléants. Il est donc possible que certains établissements ne soient pas représentés au CSE central dans une grande entreprise.

Sauf stipulation de l'accord mentionné ci-dessus, chaque établissement peut être représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants, dans la limite de 25 titulaires et 25 suppléants.

- Des personnes suivantes, qui relèvent du siège de l'entreprise et ont voix consultative, lorsque les réunions du CSE central portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail :
  - médecin du travail ;
  - agent de contrôle de l'inspection du travail ;
  - agent des services de prévention de l'organisme de Sécurité sociale et, le cas échéant, agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.
- Des représentants syndicaux au CSE central (RS CSE), qui ont voix consultative. Chaque organisation syndicale représentative, au niveau de l'entreprise tout entière, peut désigner un RS CSE parmi :
  - ses représentants syndicaux aux CSE d'établissement ;
  - ou parmi les élus, titulaires ou suppléants, des CSE d'établissement.

COMMENT SE COMPOSE LE BUREAU DU CSE CENTRAL ?[7]

Le comité désigne un secrétaire et également un secrétaire adjoint.

Le secrétaire adjoint du CSE central est désigné parmi les membres titulaires.

Le secrétaire adjoint a en charge les attributions en matière de santé, sécurité et les conditions de travail. On en déduit qu'il remplace le secrétaire du CHSCT.

7. Articles L. 2316-13 et R. 2316-3 du Code du travail.

ATTENTION

Sauf accord plus favorable, les syndicats affiliés à une même organisation représentative sur le plan national ne peuvent désigner, ensemble, qu'un seul RS CSE.

ATTENTION

Les ordonnances ne prévoient pas la désignation d'un trésorier. Selon nous, il s'agit d'un oubli du législateur car la partie réglementaire du Code du travail prévoit que le trésorier du CSE central est désigné parmi ses membres titulaires.

DANS QUEL CADRE PEUVENT ÊTRE DÉFINIES LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION ?[8]

Le CSE 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.

Les décisions du CSE 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.

LE CSE CENTRAL DISPOSE-T-IL D'UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?[9]

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement (donc plusieurs établissements), le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. À défaut d'accord, le tribunal d'institution fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central, en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.

LE CSE CENTRAL DISPOSE-T-IL D'UN BUDGET DES ASC ?

Aucune disposition ne prévoit de budget pour les activités sociales et culturelles (ASC) pour le CSE central.

LE CSE DISPOSE-T-IL D'UNE PERSONNALITÉ CIVILE ?[10]

Le CSE central est doté de la personnalité civile.
Il peut donc gérer son patrimoine et agir en justice.

RÉFLEXE MILITANT

Toutefois, des solutions sont possibles :

- l'employeur peut décider de verser, de manière volontaire, un budget spécifique pour les ASC, pour le CSE central, en plus de celui qu'il verse aux CSE ;
- un accord volontaire entre les CSE et les CSE centraux, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, peut prévoir, dans le cadre de la répartition des rôles entre le CSE et les CSE centraux, une rétrocession d'une partie du budget de fonctionnement des CSE aux CSE centraux.

8. L. 2316 14 du Code du travail.
9. L. 2315-62, R. 2315-32 du Code du travail.
10. L. 2316-13 du Code du travail.

LES MOYENS D'EXERCICE DU MANDAT D'ÉLU

DE COMBIEN D'HEURES DE DÉLÉGATION LES MEMBRES DU CSE CENTRAL DISPOSENT-ILS ?[11]

Les membres du CSE central ne disposent pas d'un crédit d'heures spécifique à ce mandat. Ils doivent en conséquence utiliser les heures de délégation dont ils disposent en tant que membre du CSE d'établissement.

Toutefois, le représentant syndical au CSE central dans les entreprises de 500 salariés et plus mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, bénéficie d'un crédit de 20 h de délégation par mois. Ce crédit d'heures peut être dépassé pour des circonstances exceptionnelles.

QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT ?[12]

La durée du mandat est de quatre ans. L'élection a lieu, après l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques d'établissement.

Par dérogation, un accord de 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 deux et quatre ans.

Si les dates d'élections des différents comités d'établissement ne sont pas harmonisées, le CSE central ne sera jamais renouvelé dans son entier en une seule fois. Après chaque renouvellement de CSE d'établissement, il faut désigner les nouveaux représentants au CSE central.

ATTENTION

Le mandat au CSE central prend fin lorsque le mandat au CSE d'établissement cesse. Si un membre du comité d'établissement est réélu, il ne conserve pas pour autant de manière automatique son mandat au CSE central et devra faire l'objet d'une nouvelle élection.

LES INFORMATIONS DU CSE CENTRAL[13]

Le CSE central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

11. L. 2315-7 et R.2315-4 du Code du travail.
12. Articles L. 2316-10, L. 2316-11 du Code du travail.
13. L. 2312-19, L. 2316-1, L. 2316-2 et L. 2316-22 du Code du travail.

Il est seul consulté sur :

1. 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 CSE d'établissement ;
2. 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 ;
3. les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets portant sur l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSE central d'entreprise est aussi informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise :

- en matière économique et financière notamment dans les cas de dépôt d'une offre publique d'acquisition ;
- en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il est également envisageable de conclure un accord sur les niveaux de consultations au titre des trois grandes consultations récurrentes et leur articulation.

Si aucun accord n'intervient sur le sujet, c'est au niveau du CSE central que doit se réaliser :

- la consultation sur les orientations stratégiques ;
- la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

La consultation sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central, mais aussi au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

ATTENTION[14]

Le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

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.

14. L. 2316-20 du Code du travail.

LA PROCÉDURE D'INFORMATION/CONSULTATION

À QUELLE FRÉQUENCE LE CSE CENTRAL DOIT-IL SE RÉUNIR ?[15]

Le CSE central doit se réunir au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation de l'employeur.

Le CSE central peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président et le secrétaire du CSE central. Il est communiqué au moins 8 jours avant la séance.

QUELS SONT LES DÉLAIS APPLICABLES DANS LE CAS D'UNE INFORMATION/CONSULTATION SE DÉROULANT AU NIVEAU DU CSE CENTRAL ET D'UN OU PLUSIEURS CSE D'ÉTABLISSEMENT ?[16]

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et les CSE d'établissement rendent et transmettent leur avis.

La loi est cependant muette sur deux points :

- le délai minimum dans lequel les institutions représentatives du personnel doivent rendre leur avis ;
- la nature de l'accord et ses conditions de validité.

En l'absence d'accord, le CSE central est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif :

- à l'expiration d'un délai d'un mois ;
- à l'expiration d'un délai de deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- à l'expiration d'un délai de trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

ATTENTION

Le texte ne précise pas la nature de l'accord qui détermine l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et les CSE d'établissement rendent et transmettent leur avis.

Dans le cas où un accord d'entreprise avec une majorité absolue d'engagement serait conclu sur le délai d'information/consultation, nous vous recommandons d'inclure dans cet accord les délais dans lesquels le CSE central et les CSE d'établissement rendent et transmettent leur avis.

15. L. 2316-15, L. 2316-17 du Code du travail.
16. L. 2316-22 et R. 2312-16 du Code du travail.

L'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central **au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.**

À défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

LE CSE ET SON DROIT À EXPERTISE ?[17]

Si la désignation d'un expert est envisagée dans le cadre d'une consultation du comité social et économique central sur un projet important concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, elle est effectuée par le CSE central.

Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ou dont les mesures d'adaptation ne sont pas encore définies donnent uniquement lieu à consultation du CSE central. De même, le comité central est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Dans ces différentes situations, seul le CSE central pourra éventuellement se faire assister par un expert dans le cadre d'une mission légale.

Il est par ailleurs prévu que le comité social et économique d'établissement ne peut, quant à lui, faire appel à un expert que pour les questions relevant de sa compétence. Il pourra par exemple se faire assister par un expert habilité en cas de projet d'aménagement important décidé au niveau de l'établissement.

En ce qui concerne le droit d'alerte économique, qui ne constitue pas un cas de consultation, la jurisprudence considère que seul le CSE central peut le déclencher.

En conséquence, lui seul peut se faire assister par un expert-comptable.

Il résulte de la combinaison de ces différentes règles qu'il ne peut y avoir de double expertise, au niveau central et au niveau de l'établissement, qu'en cas de double consultation devant le CSE central et le CSE d'établissement. En pratique, cela pourra essentiellement se produire en cas de projet d'aménagement important décidé au niveau de l'entreprise et nécessitant des mesures d'adaptation relevant de la compétence du chef d'établissement.

Mes notes

18. Article L. 2316-21, L. 2316-1 du code du travail.

LE CSE CENTRAL DOIT-IL SE DOTER DE COMMISSIONS ?[18]

Il convient de distinguer les commissions obligatoires, celles que l'on négocie par accord et celles qui s'imposent à défaut d'accord collectif.

Concernant les commissions obligatoires :

- une commission santé, sécurité et conditions de travail doit être mise en place au niveau central, dès lors que l'entreprise atteint le seuil de 300 salariés.

Ainsi, si chaque établissement n'atteint pas le seuil de 300 salariés, mais que l'entreprise atteint ce seuil, une CSSCT centrale doit être mise en place.

Les règles concernant le cadre de mise en place (accord, règlement intérieur), ainsi que celles relatives aux modalités de fonctionnement de cette commission (missions, membres, moyens…), sont les mêmes que celles relatives à la CSSCT. (Voir fiche dédiée à la commission santé, sécurité et conditions de travail)

- Une commission des marchés sous certaines conditions.

Un accord collectif d'entreprise exclusivement majoritaire peut prévoir la création de commissions supplémentaires.

À défaut d'accord, dans les entreprises à établissements multiples d'au moins 1 000 salariés, une commission économique est mise en place au niveau du CSE central, et ce même si les établissements distincts ont un effectif supérieur à mille salariés.

18. L. 2316-18 et L. 2315-36 et suivants, D. 2315-33 du Code du travail.