Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS COLLECTIVES

SEANCE 2 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE - PARTIE 1

I. La mise en place du CSE 2

A) La mise en place au niveau de l'entreprise 2

B) La mise en place au niveau de l'unité économique et social (UES) 6

C) Le CSE interentreprises 7

II. La composition du CSE 7

A) La délégation du personnel 8

B) L'employeur 8

C) Le représentant syndical au CSE 8

1) Entreprise de 50 salariés à moins de 300 salariés 9

2) Entreprise d'au moins 300 salariés 9

III. Le mandat des membres du CSE 9

A) Les membres élus (délégation du personnel) 10

1) Durée du mandat 10

2) Cessation anticipée du mandat 10

B) Les membres désignés (représentants syndicaux) 11

Cette fiche a vocation à traiter du cadre de mise en place du CSE (I), de la composition du CSE (II) et du mandat des membres du CSE (III).

À titre liminaire, pour votre parfaite information, il faut savoir que depuis l'adoption de **l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017**, il est possible d'instituer un **conseil d'entreprise** (**articles L. 2321-1 à L. 2321-10**).

I. La mise en place du CSE

Un CSE peut être mis en place à plusieurs niveaux.

A) La mise en place au niveau de l'entreprise

L'article L. 2313-1 prévoit à son 1er alinéa qu'« *un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.* » Puis poursuit en son alinéa 2 « *des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts.* »

On comprend alors de cette formulation que l'entreprise est le cadre de mise en place du CSE dans l'hypothèse où l'entreprise ne comporte qu'un seul établissement.
Lorsque l'entreprise est composée de plusieurs établissements, il faut déterminer lesquels auront la qualité d'établissement distinct.

À cette fin, l'article L. 2313-2 prévoit qu'« *un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.* »

L'alinéa 1 de l'article L. 2232-12 prévoit les règles suivantes « *la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant 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 des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.* » (= accord majoritaire).

Par conséquent, la détermination des établissements distincts se fera dans le cadre d'un **accord d'entreprise** conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages.

L'article L. 2313-3 prévoit la possibilité où « *en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 <u>et</u> en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.* »

Attention : l'emploi de la conjonction « et » implique que la négociation avec les membres du CSE n'est ouverte qu'aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux (DS). Par conséquent, l'employeur qui a tenté de négocier un accord avec des DS en vertu de l'article L. 2313-2 et que la procédure n'a pas aboutie doit passer directement à l'étape prévue par L. 2313-4, c'est-à-dire la décision unilatérale. (*100 questions réponses sur le comité social et économique*, ministère du Travail).

Ce ne sera donc qu'en l'absence d'accord d'entreprise conclu selon les modalités des articles **L. 2313-2** et **L. 2313-3**, que « *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.* » (**L. 2313-4**)

Sur la question de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, **la Cour de cassation par un arrêt en date du 19 décembre 2018 (n° 18-23.655)** a jugé que « *Mais attendu que, selon l'article L. 2313-4 du Code du travail, en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du même code, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place*

des comités sociaux et économiques sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ; qu'il en résulte que caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ; »

Également, par **un arrêt du 11 décembre 2019 (n° 19-17.298)**, la Cour juge que « *la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement, et, qu'ayant constaté l'existence de délégations de pouvoirs dans des domaines de compétence variés et d'accord d'établissement, il lui appartenait en conséquence de rechercher au regard de l'organisation de l'entreprise en filières et en sites le niveau caractérisant un établissement distinct au regard de l'autonomie de gestion des responsables, le tribunal n'a pas donné de base légale à sa décision.* »

L'employeur, lorsqu'il prend cette décision, car aucun accord n'a pu être trouvé avec les DS doit soit informer chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise soit chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. S'il prend cette décision suite à l'échec des négociations avec le CSE, il doit réunir ce dernier pour l'informer de sa décision. (**R. 2313-1**). Suite à ces informations ces personnes informées peuvent dans un **délai de quinze jours** à compter de la date à laquelle ils en ont été informés, **contester la décision** de l'employeur devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) (**R. 2313-1**).

Le DIRECCTE prend sa décision dans un **délai de 2 mois** à compter de la réception de la contestation. Cette décision 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 judiciaire** dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

En cas de décision implicite de rejet du DIRECCTE, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou, lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2313-3, le CSE peuvent saisir, dans un délai de quinze jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la contestation (**R. 2313-2**).

NB : L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, **l'article L. 2313-7** permet à l'accord d'entreprise conclu par l'employeur et les DS pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts (**L. 2313-2**) de mettre en place des **représentants de proximité**. Les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. L'accord précité fixera leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

B) La mise en place au niveau de l'unité économique et sociale (UES)

> **L'article L. 2313-8 prévoit que « *lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place.* »**

Il sera institué des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise lorsque l'UES comporte **au moins deux établissements**.

Pour cela :

- Un accord d'entreprise conclu au niveau de l'unité économique et sociale dans les conditions prévues au premier alinéa de **l'article L. 2232-12** détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

> **L'article L. 2232-12 alinéa 1 prévoit la règle suivante « *la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant 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 des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.* » (= accord majoritaire).**

- En l'absence d'un tel accord **et** en l'absence de délégué syndical désigné au niveau de l'UES, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

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

L'employeur mandaté lorsqu'il prend cette décision, car aucun accord n'a pu être trouvé avec les DS doit informer les organisations syndicales représentatives dans l'UES et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'UES, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. S'il prend cette décision suite à l'échec des négociations avec le CSE, il doit réunir ce dernier pour l'informer de sa décision. (**R. 2313-4**). Suite à ces informations, ces personnes informées peuvent dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés, **contester la décision de l'employeur mandaté** devant le DIRECCTE (**R. 2313-4**).

Le DIRECCTE prend sa décision dans un **délai de deux mois** à compter de la réception de la contestation. Cette décision peut être contestée devant le **tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours** suivant sa notification. Dans l'hypothèse d'une décision implicite du DIRECCTE, les organisations syndicales représentatives dans l'UES et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou, lorsque les négociations se sont déroulées conformément au quatrième alinéa de **l'article L. 2313-8**, le CSE, peuvent saisir, dans un délai de quinze jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la contestation (**R. 2313-5**).

C) Le CSE interentreprises

L'article L. 2313-9 prévoit la possibilité « *lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un comité social et économique interentreprises.* »

II. La composition du CSE

A) La délégation du personnel

C'est l'article **L. 2314-1** qui prévoit que le CSE comprend une délégation du personnel. La délégation du personnel **comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants**. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

À moins que le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement (**L. 2314-1 alinéa 3 & L. 2314-7**), le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE est fixé **en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de chaque établissement distinct** : cf. **R2314-1**. Par exemple, lorsque l'effectif de l'entreprise est de 66 salariés la délégation du personnel comprend 4 titulaires et 4 suppléants.

NB : la loi du 5 septembre 2018 a rajouté **un alinéa à l'article L. 2314-1** et prévoit qu'« *un* ***référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*** *est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.* »

B) L'employeur

L'article L. 2314-1 prévoit que le CSE comprend notamment l'employeur.

À retenir : **dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est <u>présidé par l'employeur</u> ou son représentant (L. 2315-23).**

C) Le représentant syndical au CSE

1) *Entreprise de 50 salariés à moins de 300 salariés*

L'article L. 2143-22 prévoit que « *dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique* »

NB : le représentant de section syndicale ne peut pas endosser ce rôle (**Soc. 14 décembre 2011 n° 11-14.642**)

2) *Entreprise d'au moins 300 salariés*

L'article L. 2314-2 prévoit que « *chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité.* »

Ce représentant est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise (ou, pour le CSE d'établissement parmi ceux de l'établissement : (**Soc. 12 juillet 2016 n° 15-21.679**) et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique, c'est-à-dire être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et ne pas être le conjoint, le partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur (**L. 2314-19**).

Il assiste aux séances du CSE et a une voix consultative (**L. 2314-2**).

Les syndicats ne peuvent désigner qu'un seul représentant chacun, à moins qu'il existe une dérogation prévue par un accord collectif et non par un usage d'entreprise ou un engagement unilatéral (**Soc. 30 mai 2001 n°00-60.150**)

III. Le mandat des membres du CSE

A) Les membres élus (délégation du personnel)

1) *Durée du mandat*

L'article L. 2314-33 prévoit que les membres de la délégation du personnel sont élus pour **4 ans**. Toutefois un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée de mandat plus courte fixée en entre **2 et 4 ans** (**L. 2314-34**).

Par principe, le nombre de mandats successifs **est limité à 3**, excepté :

1° Pour les entreprises de moins de cinquante salariés ;

2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

Cette règle s'applique également aux membres du CSE central et aux membres des CSE d'établissements sauf dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et, le cas échéant, si protocole d'accord préélectoral en stipule autrement, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés.

2) *Cessation anticipée du mandat*

> **L'article L. 2314-33 prévoit que « *les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible.* »**

Également, le membre du CSE peut être révoqué, « *tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur*

proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient. » (**L. 2314-36**).

B) Les membres désignés (représentants syndicaux)

À retenir : **les mandats d'élu CSE et de représentant syndical au CSE sont incompatibles** : « ***Mais attendu qu'un salarié ne peut siéger simultanément dans le même comité social et économique en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès de celui-ci, dès lors qu'il ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives qui sont les siennes en sa qualité d'élu et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par une organisation syndicale sans qu'un accord collectif puisse y déroger ;*** » (**Soc. 22 janvier 2020 n°19-13.269**)

Par principe, le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du CSE (**Soc. 9 novembre 2011 n°11-12.312**).