

Un CSE est obligatoire dès lors que l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (art. L 2311-2 du code du travail).

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Dans les entreprises d'au-moins 50 salariés, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux, avec alors un comité social et économique central d'entreprise.



Désormais, la reconnaissance ou la perte de la qualité d'établissement distinct est déconnectée du processus électoral. Le périmètre du CSE ne sera donc pas forcément discuté lors de chaque renouvellement.

// Détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :

- prioritairement par accord collectif d'entreprise conclu par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli aux élections du CSE plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives, **sans referendum** ;



Ces règles de majorité n'entreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} mai 2018. Jusqu'au 30 avril 2018, est requise la signature par des OS représentatives ayant obtenu au moins 30% au premier tour, et l'absence d'opposition de la part des syndicats ayant obtenu 50%.

- en l'absence d'accord d'entreprise, et faute de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, à la majorité de ses membres titulaires ;
- en l'absence d'accord avec le CSE, par l'employeur unilatéralement, en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

L'utilisation des termes « *en l'absence* » et non « *défaut* », laissent supposer que l'engagement de négociations est nécessaire avant que l'employeur puisse user de son pouvoir unilatéral.

REMARQUE

Que signifie « *porter à la connaissance* » ? Est-il nécessaire de simplement les informer qu'une décision a été prise ? Faut-il leur en donner le détail et la justification ?

REMARQUE

On parle ici de réception et non d'envoi de la contestation !

À NOTER

En cas de saisine de l'autorité administrative le processus électoral est suspendu jusqu'à la décision administrative, et les mandats des élus prorogés jusqu'à la proclamation des résultats.



Modalités

Lorsque l'employeur fixe unilatéralement le nombre d'établissements distinct, il doit :

- dans tous les cas, porter sa décision **à la connaissance** de chaque organisation syndicale représentative et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine ;
- si sa décision est prise faute d'accord avec le CSE, réunir le CSE, afin de l'informer de sa décision.

Contestation de la décision unilatérale de l'employeur

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, les établissements distincts sont déterminés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Délai de contestation de la décision unilatérale de l'employeur

Les organisations syndicales représentatives, les OS ayant constitué une section syndicale ou, le cas échéant le CSE peuvent contester la décision auprès du DIRECCTE dans les 15 jours, à compter de la date à laquelle ils ont été informés.

Décision du DIRECCTE

Ce dernier a deux mois à compter de la réception de la contestation pour prendre une décision. Il peut :

- soit se prononcer explicitement en notifiant sa décision par LR AR. Les organisations syndicales ou le CSE auront alors la possibilité de saisir le juge d'instance dans les 15 jours à compter de cette notification ;
- soit ne pas se prononcer ce qui fera naître une décision implicite de rejet. En l'absence de réponse dans le délai de deux mois, le CSE ou les organisations syndicales pourront également saisir le TI.



Le texte ne donne aucune précision quant au point de départ précis de ce nouveau délai de 15 jours. Or, s'agissant du silence de l'administration, quelle date précise faudra-t-il retenir pour fixer ce point de départ ?

Décision du tribunal d'instance

Le DIRECCTE doit éventuellement justifier auprès du greffe du tribunal de l'accomplissement de la notification de sa décision ou, à défaut, de la réception de la contestation et préciser, si le juge le demande, les éléments de fait et de droit ayant fondé sa décision.

OBSERVATIONS

Le décret n'apporte aucune autre précision pertinente sur les modalités de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

La question des critères reste d'ailleurs entière. Jusqu'à présent, la jurisprudence s'était chargée de déterminer ces critères, en fonction de la finalité de l'institution à mettre en place, mais maintenant qu'il n'y a plus qu'une institution unique, comment vont-ils être déterminés ? La seule référence qui est faite est celle de « *l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* », ce qui n'est guère précis et sujet à appréciation subjective...

/// Perte de la qualité d'établissement distinct

La perte de la qualité d'établissement distinct de l'une de ces manières (accord collectif, accord avec le CSE ou décision unilatérale) entraîne cessation des mandats des élus concernés, sauf accord collectif d'entreprise signé à 50 % (sans referendum) ou accord avec le CSE autorisant à achever les mandats.

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE L'UES

En cas de reconnaissance d'une UES entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes regroupant au moins 11 salariés, un comité social et économique commun doit être mis en place.

Cette reconnaissance peut résulter d'un accord collectif ou d'une décision de justice.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements.

Le processus de détermination des établissements distincts suit le même schéma que dans l'entreprise :

- accord d'entreprise majoritaire sans referendum conclu au niveau de l'UES ;
- à défaut et en l'absence de DS au niveau de l'UES, accord entre les entreprises regroupées de l'UES et le CSE ;
- en l'absence d'accord d'entreprise ou avec le CSE, par décision unilatérale de l'un des employeurs mandaté par les autres.

Cette décision unilatérale doit faire l'objet des mêmes obligations d'information à destination des OS de l'UES et peut être contestée par ces dernières et le CSE, de la même façon que celle prise au niveau d'une entreprise, auprès du DIRECCTE du siège de l'entreprise qui a pris la décision.

La décision administrative pourra être contestée dans les mêmes conditions devant le juge d'instance.

MISE EN PLACE AU NIVEAU DE PLUSIEURS ENTREPRISES

Un comité social et économique interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient.

Cette instance est créée par 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.

OBSERVATIONS

Dans la mesure où la loi ne prévoit pas de dispositions supplétives, l'accord est tenu de fixer toutes les règles applicables au CSE interentreprises : membres, modalités de désignation, moyens, attributions, fonctionnement...

Les membres du CSE interentreprises bénéficient du statut protecteur.

REMARQUE

Aucune précision n'est donnée quant à la nature de cet accord. Il semble donc qu'il doive s'agir d'un accord collectif de droit commun.



