

RAPPEL

La détermination du nombre et du périmètre d'établissements distincts a évolué avec les ordonnances. Ce n'est plus le protocole préélectoral qui les détermine, mais un accord collectif, à défaut un accord avec le CSE, et à défaut une décision de l'employeur qui s'en charge (voir fiche n°24).

Des comités sociaux et économiques d'établissements et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts. Par le passé, ce seuil de 50 salariés s'appréciait au niveau de l'établissement et non de l'entreprise.

(Pour le comité central, se référer aux articles L 2316-1 et s. du code du travail).

COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL

▮ Membres élus

Le CSE central comprend outre l'employeur ou son représentant, un nombre égal de titulaires et de suppléants élus pour chaque établissement par le CSE d'établissement.

Sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre de membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants.

Auparavant, ce nombre était de 20.

Sièges réservés aux cadres et ingénieurs dans certains cas :

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 ;

ou

lorsqu'aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux, mais que plusieurs établissements distincts groupent ensemble au moins cinq cents salariés ou au moins vingt-cinq 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.



À SAVOIR

La composition du CSE central est proche de celle qui existait dans le cadre du comité central d'entreprise.

/// Représentant syndical au CSE central

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 élus de ces comités.

Ce représentant assiste aux réunions avec voix consultative.

/// Personnes présentes lors des réunions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail

D'autres personnes sont présentes, à titre consultatif, lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (médecin du travail, inspecteur du travail, agent des services de prévention de l'organisme sécurité sociale, responsable du service sécurité et conditions de travail). Ces personnes proviennent du siège de l'entreprise.

ÉLECTIONS

La répartition des sièges entre les différents établissements et les collègues 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, c'est l'autorité administrative dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise qui décide de cette répartition.

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

DURÉE DU MANDAT

La durée du mandat des représentants du personnel est en principe de 4 ans. Mais, par dérogation, un accord d'entreprise, de branche ou de groupe peut fixer une durée de mandat des représentants du personnel au CSE central comprise entre deux et quatre ans.

La limitation à 3 mandats successifs est applicable aux membres du CSE central et aux membres des CSE d'établissements, sauf dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés et, dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement. Un décret en Conseil d'État fixera les modalités d'appréciation de cette limitation des mandats.



ATTRIBUTIONS

Le comité social et économique 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.

Il 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 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 ;

les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il est également informé et consulté en matière :

économique et financière (offre publique d'acquisition) ;
concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le CSE central est doté de la personnalité civile.

FONCTIONNEMENT

Le CSE central est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Secrétaire et trésorier

Le comité désigne un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Le secrétaire du CSE central, ainsi que le secrétaire adjoint et le trésorier sont désignés parmi ses membres titulaires.

Réunions

Le comité social et économique central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six 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.



/// Ordre du jour

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

L'ordre du jour est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.

/// Visioconférence

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique central 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 social et économique central peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.

/// Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins trois cents salariés (dans les conditions prévues par le code du travail pour le CSE).

EXPERTISES

Si une expertise est demandée dans le cadre d'un projet en matière économique et financière ou en matière de santé, sécurité et conditions de travail, elle est effectuée par le comité central.

MOYENS

Les élus bénéficient des crédits d'heures dont ils disposent dans leur établissement.

/// Budget

Il est déterminé par accord entre le CSE central et les comités d'établissements.

→ A défaut d'accord, il est déterminé par décret.

