

Le CSE central

Description

Les [ordonnances Macron](#) du 22 septembre 2017 ont prévu, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la mise en place d'un CSE central d'entreprise.

Ainsi, les entreprises ayant un [effectif supérieur à 50 salariés](#) et disposant d'au moins 2 établissements distincts, doivent impérativement mettre en place un Comité social et économique central d'entreprise, au plus tard le 1er janvier 2020.

À ce titre, il est nécessaire de connaître les modalités de mise en place du CSE central, ainsi que les attributions qui lui sont dévolues.

[Téléchargez le guide complet sur le CSE](#)
[Mettre en place votre CSE](#)

Quelles sont les modalités de mise en place d'un CSE central d'entreprise ?

Conformément à [l'article L. 2313-1 du Code du travail](#), la mise en place d'un Comité social et économique central d'entreprise est obligatoire pour les entreprises :

- D'au moins 50 salariés ;
- Comportant au moins 2 établissements distincts.

Ainsi, une entreprise divisée en plusieurs établissements distincts, est tenue de mettre en place un CSE central d'entreprise.

Selon les [articles L.2313-2](#) et [L.2313-3 du Code du travail](#), le nombre et le périmètre des établissements de l'entreprise sont fixés par :

- Un accord collectif ;
- En l'absence d'accord collectif, un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres élus du Comité social et économique peut déterminer le périmètre des établissements distincts.

[L'article L.2232-12 du Code du travail](#) prévoit que l'accord collectif de [mise en place du Comité social et économique central](#)

est valable à condition qu'il soit signé par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli une majorité absolue des votes.

En l'absence d'accord collectif, [l'article L.2313-4 du Code du travail](#) dispose qu'**il appartient à l'employeur de définir unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts**. Cependant, il doit tenir compte de l'autonomie de gestion des responsables des établissements distincts.

Toutefois, lorsqu'il existe un différend portant sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, l'autorité administrative du siège de l'entreprise DIRECCTE est compétente pour trancher. Suivant [l'article R.2313-2 du Code du travail](#), cette autorité administrative rend sa décision dans un délai de 2 mois.

Par la suite, la décision pourra être contestée devant une juridiction judiciaire, dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification.

Quels sont les membres du CSE central d'entreprise ?

Conformément à [l'article L.2316-4 du Code du travail](#), le CSE central d'entreprise est composé de :

- L'employeur ou son représentant ;
- Un nombre égal de membres titulaires et suppléants ;
- Un [représentant syndical](#).

La délégation du personnel du CSE central

L'employeur préside le CSE central. Selon [l'article L.2316-13 du Code du travail](#), ce dernier peut être assisté de deux collaborateurs qui n'ont qu'une voix consultative.

Le CSE central est également composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Ces derniers sont élus par chaque CSE d'établissement parmi ses membres.

En principe, selon [l'article R.2316-1 du Code du travail](#), le nombre de [membres composant le CSE](#) central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants. Toutefois, un accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives peut prévoir de dépasser cet effectif.

Le représentant syndical au CSE central

Conformément à [l'article L.2316-7 du Code du travail](#), un [représentant syndical](#) est désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise. Celui-ci est désigné :

- soit parmi les représentants syndicaux aux CSE d'établissement ;
- soit parmi les [membres élus](#) de ces CSE d'établissement.

Par ailleurs, **le représentant syndical assiste aux réunions du CSE central avec voix consultative** : il peut donc s'exprimer en réunion. Toutefois, n'ayant pas voix délibérative, il ne peut pas voter.

Les autres membres

D'autres personnes extérieures à l'entreprises sont présentes, avec une voix consultative, **uniquement lorsque les réunions portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail** :

- Le médecin du travail ;
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- L'agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale ;
- Le responsable du service de sécurité et des conditions du travail.

Bon à savoir : Le CSE central désigne, parmi ses membres, un secrétaire et un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

Comment se déroulent les élections des membres du CSE central ?

Les élections des membres du CSE central suppose de répartir les sièges entre les établissements.

La répartition des sièges entre les différents établissements

Sont éligibles **en tant que titulaires au CSE central d'entreprise les membres élus titulaires des CSE d'établissement**. S'agissant des membres suppléants, ils peuvent être choisis parmi les titulaires ou les suppléants au CSE d'établissement.

Attention : Le [représentant syndical](#) d'un CSE d'établissement ne peut pas être éligible au CSE central.

La répartition des sièges entre les différents établissements fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Cet accord est conclu aux mêmes conditions de majorité que le protocole d'accord préélectoral (double condition de majorité).

En cas de désaccord concernant la répartition des sièges, l'autorité administrative territorialement compétente au niveau du siège de l'entreprise décide de cette répartition.

Concernant le protocole d'accord préélectoral, [l'article L.2316-8 du Code du travail](#) prévoit que la répartition des sièges au CSE central entre les établissements et les collèges électoraux doit toujours être négociée au sein du [protocole d'accord préélectoral](#). En cas de désaccord avec l'employeur, la DIRECCTE est compétente pour statuer en cas de litige.

Le mandat des membres du CSE central

La durée du mandat des membres du CSE central d'entreprise est fixée à 4 ans. Elle a lieu après [l'élection des membres](#) des CSE d'établissement.

Toutefois, un accord collectif peut déroger à cette règle en fixant une durée comprise entre 2 et 4 ans.

Comment fonctionne le CSE central d'entreprise ?

Le CSE central d'entreprise fonctionne selon les mêmes principes que l'ancien Comité central d'entreprise.

Le règlement intérieur du CSE central

L'[article L.2316-14 du Code du travail](#) prévoit que le CSE central doit déterminer, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice de ses missions.

Ainsi, le [règlement intérieur](#) permet au Comité social et économique d'entreprise d'exercer correctement ses missions.

Les réunions du CSE central

Le CSE central se réunit :

- au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise, sur convocation de l'employeur ;
- de manière exceptionnelle à la demande de la majorité de ses membres.

Par ailleurs, [les réunions](#) peuvent se tenir en visioconférence à condition d'être prévues par un accord conclu entre l'employeur et les [membres élus](#) au CSE central. En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à 3 réunions maximum chaque année.

Bon à savoir : Au sein des entreprises de plus de 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale doit être mise en place.

Quelles sont les attributions du CSE central d'entreprise ?

A la suite de la fusion des anciennes instances représentatives du personnel, le CSE central est venu remplacer l'ancien comité central d'entreprise.

Ainsi, **il exercera les attributions anciennement dévolues au Comité central d'entreprise** : celles-ci concernent la marche générale de l'entreprise.

Le CSE central d'entreprise est seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en oeuvre ne sont pas encore définies
- les décisions communes à plusieurs établissements portant sur des projets technologiques, ou des aménagements modifiant les conditions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

De plus, le CSE central intervient dans d'autres domaines relatifs :

- aux orientations stratégiques de l'entreprise ;
- à la situation économique et financière de l'entreprise.

Par ailleurs, un accord d'entreprise peut définir les compétences respectives des CSE d'établissement et du CSE central.