



Les Fiches Techniques

**Le CSE Central
d'entreprise :
définition, missions
et fonctionnement**

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérifié le 10 février 2022

Depuis le 1^{er} janvier 2020, toute entreprise de plus de 11 salariés doit mettre en place un Comité Social et Économique. Cela fait suite aux ordonnances du 22 septembre 2017, ou “Ordonnances Macron”, qui ont fusionné toutes les instances représentatives du personnel en un seul et unique comité.

Il est également fait obligation aux entreprises de plus de 50 salariés qui disposent d'au moins 2 établissements distincts, d'élire un CSE dans chacun de leurs établissements et de mettre en place un CSE central.

Ce CSE central d'entreprise est instauré par accord collectif. Il est constitué de membres élus parmi les membres des CSE de chaque établissement, de représentants syndicaux et de l'employeur. La composition du CSE central, son budget, ses missions, et son fonctionnement sont bien distincts de ceux des CSE d'établissement.

Qu'est-ce qu'un CSE Central ?

Les entreprises de plus de 50 salariés qui disposent de plusieurs établissements doivent élire un CSE d'établissement dans chacun d'eux et un CSE central d'entreprise.

Le périmètre et le nombre d'établissements de l'entreprise est défini dans un accord d'entreprise majoritaire. L'accord doit être conclu avec les représentants syndicaux ou, en l'absence de délégué syndical, avec la majorité des membres titulaires élus du CSE.

Dans le cas où aucun accord n'est trouvé, l'employeur décide de manière unilatérale du périmètre et du nombre d'établissements, notamment en considérant le niveau d'autonomie du chef d'établissement.

Cette décision peut être contestée auprès de la DIRECCTE par les représentants syndicaux. Différentes contestations ont d'ailleurs amené la jurisprudence à préciser les conditions qui déterminent l'existence d'établissements distincts.

À noter : une récente décision de la cour de cassation a

ainsi acté qu'il était possible d'identifier un établissement distinct même lorsque des compétences budgétaires ou de gestion du personnel restaient centralisées au niveau de l'entreprise.

À quoi sert le CSE central d'entreprise ?

Selon l'article L2316-1 du code du travail le CSE central “exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement”.

En résumé le CSE central doit être consulté sur tous les projets décidés au niveau général de l'entreprise et :

- qui ne contiennent pas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements ;
- qui contiennent des mesures communes à tous les établissements ;
- qui ne contiennent pas encore de mesures de mises en œuvres ;
- qui concernent les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le CSE central est responsable de la désignation d'un expert si celle-ci est nécessaire pour rendre son avis sur les projets listés ci-dessus.

Composition du CSE Central

Le CSE central est élu après les élections des CSE d'établissement.

Il est composé :

- de l'employeur, qui le préside et peut être assisté de 3 collaborateurs ;
- de délégués élus par les membres des CSE d'établissement et parmi eux ;
- de représentants syndicaux nommés par les syndicats représentatifs de l'entreprise ;
- d'éventuels représentants de proximité lorsque l'accord d'entreprise le prévoit ;
- d'autres intervenants, selon les sujets traités, comme le médecin du travail, l'inspecteur du travail, le responsable du service sécurité.

À défaut de disposition différente dans l'accord, les délégués sont élus pour 4 ans.

Combien de représentant dans un CSE Central ?

Le nombre de délégués au CSE central ainsi que la répartition entre les différents établissements sont définis dans l'accord d'entreprise. À défaut de disposition différente dans l'accord, et selon le nombre total des effectifs des établissements et de l'entreprise, le nombre maximum de représentants dans un CSE central est de 25 titulaires et 25 suppléants.

La désignation du représentant syndical au CSE Central

La désignation du représentant syndical au CSE central se fait par chaque syndicat représentatif. Le syndicat doit être représentatif au niveau de l'entreprise et non seulement d'un établissement. Le représentant syndical au CSE central peut donner l'avis de l'organisation syndicale qu'il représente lors des votes des membres du CSE central.

Fonctionnement du CSE central

Bureau et commissions

Une fois la mise en place du CSE Central effectuée, les membres titulaires vont désigner un bureau du CSE central composé d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint. Contrairement aux CSE d'établissement, il n'y a pas d'obligation de désigner un trésorier et un trésorier adjoint au sein du bureau.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCT centrale) doit également être mise en place dans toutes les entreprises de plus de 300 salariés.

Règlement intérieur et réunions

Un règlement intérieur du CSE central est élaboré et précise son fonctionnement ainsi que ses

missions. Les règles générales qui s'appliquent pour l'élaboration d'un règlement intérieur du CSE s'appliquent également au règlement intérieur du CSE central. Un modèle de règlement intérieur de CSE central.

Enfin le CSE central se réunit tous les 6 mois pour rendre son avis sur les projets cités précédemment.

Il peut également se réunir de manière exceptionnelle à la demande de la majorité de ses membres pour se saisir de tous sujets qui le concerne au niveau de l'entreprise.

Quelles heures de délégation au CSE central ?

Il n'y a pas de crédit d'heure spécifique au CSE Central. Les heures de délégation dont disposent les membres élus du CSE central sont calculés selon le crédit des heures de délégation dont ils disposent au niveau leur établissement.

La règle est la même pour les heures de délégation du représentant syndical au CSE Central.

Budget du CSE Central

Le budget des CSE est divisé en deux parties bien distinctes :

- le budget des activités sociales et culturelles (ASC)
- le budget de fonctionnement

Ces budgets, versés par l'employeur, sont, en principe, calculés sur la base de la masse salariale de l'entreprise.

Le budget de fonctionnement du CSE Central est fixé par un accord signé entre celui-ci et les CSE d'établissement. Cet accord va définir la quote-part de budget de fonctionnement que les CSE d'établissement vont transférer au CSE Central. En l'absence d'accord c'est la convention collective qui s'appliquera ou bien le tribunal judiciaire qui fixera la quote-part.

Peu importe le budget transféré au CSE Central il doit rester suffisamment de budget de fonctionnement aux CSE d'établissement pour effectuer leur mission.

Le budget des activités sociales et culturelles est calculé au niveau de l'entreprise et sa répartition entre les CSE

d'établissements est établie par un accord d'entreprise. En l'absence d'accord la répartition sera faite au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

Toutes les règles de gestion budgétaire qui régissent les CSE sont applicables au CSE Central, notamment l'obligation de tenue des comptes.

Quelle est la répartition des rôles entre le CSE et le CSE Central d'entreprise ?

Répartition des rôles

Le CSE a pour mission de :

- représenter l'expression collective des salariés afin de permettre la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise ;
- promouvoir et garantir la santé, la sécurité et les bonnes conditions de travail ;
- proposer des activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

La répartition des rôles entre les CSE d'établissement et le CSE Central d'entreprise sont, en réalité, la transposition de l'ancien dispositif qui existait avant les ordonnances de 2017 et régissait les attributions des comités d'établissement et du comité central d'entreprise.

Ainsi, les CSE d'établissement et le CSE Central ont les mêmes missions sur un périmètre de responsabilité clairement distinct et leur collaboration est essentielle afin de garantir l'expression collective des salariés aux différents niveaux d'organisation de l'entreprise.

Niveau de consultation entre le CSE central et les CSE d'établissements

Les CSE d'établissement sont saisis de tous les sujets qui relèvent du périmètre de responsabilité du chef d'établissement, tandis que le CSE central d'entreprise se charge de ces sujets au niveau général de l'entreprise.

Les élus de tous les CSE, d'établissement et central, ont donc la responsabilité de s'assurer que les projets actés au niveau général de l'entreprise ne traitent pas de mesures propres à un ou plusieurs établissements. Si tel est le cas, le CSE d'établissement doit également être

consulté à la suite du CSE Central.

Pour régler ces questions de consultations dites "multiples", le Code du travail prévoit la possibilité de signer un accord pour en déterminer l'ordre.