

L'articulation des prérogatives économiques et sociales du CSEC et des CSEE : vers une dangereuse centralisation

La question de l'articulation des attributions et prérogatives des institutions représentatives du personnel au sein des entreprises à établissements multiples a été, et reste encore à ce jour, un sujet complexe à appréhender malgré les réformes successives.

Il faut bien reconnaître que sous l'empire des anciennes dispositions légales, il pouvait être parfois délicat de déterminer les sujets qui relevaient du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissement dès lors qu'il était uniquement fait référence aux limites des pouvoirs du chef d'établissement pour déterminer le partage de compétences.

Progressivement, le législateur s'est saisi du sujet pour encadrer le rôle du CCE et des CE d'établissement (CEE), par la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 dite Loi Macron, puis à l'occasion des ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 instaurant les CSE centraux (CSEC) et les CSE d'établissements (CSEE).

La construction opérée n'est toutefois pas exempte de critiques tant elle vient limiter drastiquement le champ d'intervention des CSEE, vers une toujours plus grande centralisation de l'exercice des pouvoirs de représentation du personnel au niveau central. Pour autant, se pose encore régulièrement la question de la répartition et de l'articulation des compétences entre CSEC et CSEE en matière économique et sociale.

Le partage des attributions économiques et sociales entre CSEC et CSEE en matière de consultation

Les attributions économiques du CSEC et des CSEE sont de même nature mais leur étendue diffère selon qu'elles sont exercées

par l'une et/ou l'autre de ces institutions en raison de leur incidence sur l'entreprise et/ou l'établissement.

Sur les consultations ponctuelles

Le critère de répartition des compétences entre CSEE et CSEC en matière économique et social s'apprécie en fonction de la limite des pouvoirs réels confiés au chef d'établissement.

Ainsi, le CSEC exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, tandis que les CSEE exercent les mêmes attributions dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement (*C. trav., art. L. 2316-1 et C. trav., art. L. 2316-20*).

C'est l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement mises en place par le chef d'établissement qui justifie que le CSEE soit consulté conjointement au CSEC.

La compétence exclusive du CSEC en l'absence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement

Partant de ce critère de répartition, plusieurs situations impliquent la consultation du seul CSEC :

- **les projets ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement**, à savoir le projet, décidé au niveau de l'entreprise, mis en œuvre de manière uniforme dans tous les établissements.



Marion Nabier
Avocate
Cabinet Lepany et
associés



Jonathan Cadot
Avocat associé
Cabinet Lepany et
associés

Dans une telle situation, seul le CSEC est consulté.

L'avis du CSEC, accompagné des documents relatifs au projet, sera transmis, par tout moyen, aux CSEE.

Les CSEE n'ont donc, dans cette situation, aucun rôle consultatif, mais ils bénéficient d'une information sur les projets mis en œuvre par l'entreprise.

À ce sujet, la Cour de cassation a considéré que la consultation du CSEE n'est pas requise s'agissant du « contrat pluriannuel de performance » conclu au niveau de l'entreprise qui contient uniquement des objectifs à atteindre au cours des prochaines 10 années, sans que ne soient définies de mesures d'adaptation concrètes au niveau de l'établissement telles que la planification des chantiers et le ciblage des activités à moindre valeur ajoutée destinées à être externalisées etc. (*Cass. soc. 19 janv. 2022 n° 20-18.806*).

- **les projets dont les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement ne sont pas encore définies**, bien qu'une consultation au niveau des établissements puisse par la suite être nécessaire.

Bien que le texte ne le précise pas, l'avis du CSEC et les documents ayant permis son information devront également être transmis au CSEE dans la perspective d'une éventuelle consultation ultérieure.

Dans le cadre de sa consultation, il sera indispensable que le CSEC demande le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre des mesures d'adaptation et s'assure que l'employeur consultera le CSEE concerné.

Une telle donnée constitue, à notre sens, un élément indispensable au recueil de l'avis du CSEC.

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

À ce sujet, la Cour de cassation a pu juger que le déploiement d'un plan national de reprise d'activité post-confinement, qui comporte des règles communes et homogènes (déplacement, prise en charge des personnes cas contacts etc.), ne nécessite pas la consultation des CSEE en l'absence de toute spécificité locale dans sa mise en œuvre (*Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.935*).

La compétence exclusive du CSEE en présence d'un projet limité à l'établissement

Le CSEE ayant les mêmes attributions que le CSE dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement, il est seul consulté sur les projets n'intéressant que l'établissement et entrant dans les pouvoirs du chef d'établissement.

Ce sera le cas de la demande d'avis résultant de la procédure de licenciement d'un salarié protégé (*CE, 26 févr. 1996, n° 146005*), du déménagement d'un établissement etc.

Il faut toutefois reconnaître qu'à ce jour, les chefs d'établissement ayant des pouvoirs de plus en plus limités, il n'est pas fréquent que seul le CSEE soit consulté.

La consultation conjointe du CSEC et des CSEE

La consultation conjointe du CSEC et du CSEE supposera une double condition :

- **l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement,**

Toute la question portera alors sur la définition de cette notion. En pratique, des adaptations d'horaires, un nouvel aménagement du temps de travail, la mise en place d'une nouvelle organisation du travail ou encore des mesures spécifiques de formation peuvent être considérées comme des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (*en ce sens, Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-20.939; Cass. soc., 1^{er} avr. 2008, n° 07-12.713*).

- **relevant de la compétence du chef d'établissement,** c'est-à-dire que ce dernier doit avoir un degré d'autonomie suffisant dans l'application du projet.

Les attributions respectives du CSEC et CSEE varieront selon l'étendue de la délégation de pouvoirs confiée au chef d'établissement. En cas de consultation conjointe, le CSEE n'a pas à être consulté sur la décision de principe qui relève de compétence du CSEC mais le sera seulement sur les mesures d'adaptation touchant l'établissement (*Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.935*).

Sur les consultations récurrentes

Les dernières réformes ont donné une place centrale à la négociation collective dans la fixation des règles de répartition des rôles du CSEC et CSEE s'agissant des consultations récurrentes.

Ainsi, un accord d'entreprise majoritaire employeur/syndicats ou, en l'absence de délégué syndical, un accord employeur/CSEC peut définir les niveaux auxquels les consultations récurrentes prévues par le Code du travail sont conduites et, le cas échéant, leur articulation (*C. trav., art. L. 2312-19*). L'accord peut prévoir que les CSEE seront systématiquement consultés pour chaque consultation récurrente (*Questions-réponses CSE 17 janv. 2020*). Il peut également modifier le contenu, la périodicité (dans la limite de 3 ans maximum), les modalités, la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations, ainsi que prévoir la possibilité pour le CSEC d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes des trois grandes consultations.

Toutefois, peu d'accords ont été conclus et ainsi :