

Mise en place du CSE et notion d'"établissements distincts" : comment s'y retrouver ?

Publié par Maïté Ollivier et Amela Ardanuy du syndicat d'avocat Avosial le 10 avr. 2019 |

Mis à jour le 15 mai 2019 à 14:59



En l'absence d'accord collectif sur le périmètre du CSE à élire, la reconnaissance par l'employeur d'un établissement unique ou le découpage de l'entreprise en établissements distincts devront être déterminés avec précaution pour limiter le risque de contestation.

Depuis l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, les entreprises d'**au moins onze salariés** sont tenues de mettre en place un comité social et économique (CSE). La loi précise que des CSE d'établissement doivent être instaurés dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts. Elle ne définit pas pour autant précisément la notion d'établissement distinct qui est, par priorité, du ressort de la

négociation collective. Il revient, en l'absence d'accord à l'employeur de **définir unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements.**

La mise en place du CSE représente pour les partenaires sociaux des enjeux significatifs, en particulier s'agissant de la réduction du nombre de représentants élus et de la centralisation des attributions au sein d'une seule instance.

Dans ce contexte, les négociations qui se déroulent actuellement peuvent être tendues, les **organisations syndicales et les directions ayant des positions divergentes.**

Compte tenu des enjeux importants attachés à l'appréciation de l'établissement distinct, il n'est pas rare que les organisations syndicales, n'ayant pas obtenu satisfaction dans le cadre d'un accord sur le CSE, **contestent la décision unilatérale de l'employeur** auprès de la Directe puis devant le juge d'instance. Ces derniers doivent alors statuer sur le découpage effectué par l'employeur.

La notion de l'établissement distinct dans le cadre d'une décision unilatérale repose sur le critère de l'autonomie de gestion

Si les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord disposent d'une totale liberté quant au découpage de l'entreprise, le Code du Travail dispose en revanche, qu'en l'absence d'accord, " l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. "

A cet égard, le ministère du Travail a précisé que " l'établissement distinct **correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel.** "

Ainsi, le découpage de l'entreprise en établissements distincts a pour objet de définir le niveau au sein duquel les représentants du personnel seront élus afin d'exercer effectivement leurs missions et assurer la représentation de tous les salariés de l'entreprise.

Au regard des dispositions légales, le **critère de " l'autonomie de gestion "** est un **élément central de la définition de l'établissement distinct.** Cette autonomie dépend de la réunion d'un faisceau d'indices dans la mesure cette notion couvre " notamment " les décisions en matière de gestion du personnel.

La Cour de cassation a d'ailleurs récemment précisé son interprétation de cette définition en retenant qu'un établissement distinct est reconnu, en raison de l'étendue des délégations de compétences dont dispose son responsable, qui présente une **autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service**.

La Cour de cassation a indiqué dans la notice explicative de son arrêt qu'elle a entendu reprendre à son compte la jurisprudence du Conseil d'État. Ainsi, selon la Cour, si le critère d'autonomie de gestion est bien le critère unique de détermination des établissements distincts pour la mise en place des CSE en l'absence d'accord, elle confirme que cette notion implique la caractérisation au niveau d'un périmètre d'une autonomie dans la gestion du personnel et au niveau de l'exécution du service.

Plus récemment encore, le Tribunal d'instance de Villejuif, statuant sur l'existence d'un établissement distinct pour la mise en place du CSE, a exigé que soit apportée la **preuve d'une autonomie budgétaire du chef d'établissement**. Ce faisant, il s'est conformé à la jurisprudence du Conseil d'État tout en s'alignant sur la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation.

Tant l'introduction de l'adverbe " notamment " au niveau de l'article L12313-3 du Code du travail que la rédaction de l'attendu de principe de la Cour de cassation (qui vise à la fois la gestion du personnel et l'exécution du service) confirment la nécessité de ne pas limiter l'appréciation de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement à la seule existence d'une éventuelle autonomie en matière de gestion du personnel.

Cette analyse est d'ailleurs cohérente avec les compétences du CSE d'établissement qui supposent que **le responsable d'établissement dispose des pouvoirs et de l'autonomie nécessaires** pour que le " fonctionnement normal des comités d'établissement puisse être assuré à son niveau. "

La question du nombre et de **périmètre des établissements** distincts retenus devra donc être analysée sérieusement **en amont de la mise en place du CSE** dès lors que cette décision aura des conséquences pratiques importantes.

L'enjeux de la reconnaissance d'établissement distincts

A l'occasion de la mise en place du CSE, la question du nombre et du périmètre des CSE d'établissement se pose inévitablement en amont des élections.

Lorsque l'**employeur est contraint de procéder par décision unilatérale de l'employeur**, il est nécessaire de tenir compte de l'organisation opérationnelle de l'entreprise et d'identifier le ou les périmètres au niveau desquels s'exerce l'autonomie de gestion tant au plan du personnel qu'au plan opérationnel. Cette analyse devra, pour limiter les risques de remise en cause en cas de contestation, reposer sur des arguments solides.

Cette démarche doit permettre aux CSE d'établissement, s'ils sont reconnus, de pouvoir exercer utilement leurs attributions.

En pratique, l'employeur pourra dès lors justifier le choix du périmètre pour la mise en place des CSE d'établissements **en fonction de l'étendue des délégations de compétences** attribuées. Il sera porté une attention particulière à la réalité des pouvoirs consentis au responsable de l'établissement et notamment aux délégations de pouvoirs qui ont été effectuées et la capacité du responsable à pouvoir répondre aux demandes et arbitrages sollicités par le CSE d'établissement. Enfin la question de l'autonomie économique pourra également être analysée dès lors que le CSE d'établissement doit également pouvoir disposer d'informations au niveau de son périmètre lui permettant d'exercer ses attributions.

Le cadre retenu déterminera notamment le **nombre de représentants du personnel dans l'entreprise et leur proximité avec les salariés**. En revanche, la reconnaissance d'établissement distinct aura nécessairement pour effet de complexifier les procédures de consultation.

Dans ce contexte, et compte tenu des aléas que peut représenter la saisine de la Directrice ou d'un juge sur ces questions et des délais de procédures, il peut apparaître opportun dans certains cas, de privilégier la voie de la négociation qui sécurisera une solution équilibrée et adaptée aux besoins de l'entreprise (le cas échéant en proposant la mise en place de représentants de proximité ou en améliorant les moyens du CSE).

En savoir plus:



Membre d'AvoSial, Maïté Ollivier est spécialiste en droit du travail. Avec Amela Ardanuy, elles sont avocats au sein de CMS Francis Lefebvre avocats. Elles interviennent auprès des entreprises sur leurs questions en droit social, notamment en matière de représentation du personnel.