



PANTHÉON-ASSAS  
UNIVERSITÉ  
PARIS

***BANQUE DES MÉMOIRES***

MASTER II DROIT SOCIAL GÉNÉRAL DIRIGÉ PAR  
MONSIEUR LE PROFESSEUR PATRICK MORVAN

2022 - 2023

*« Les spécificités relatives au CSE à structure complexe »*

Promotion Freshfields

Maximilien BOUCHARD

Sous la direction du Professeur Julien ICARD



## **Remerciements**

Tous mes remerciements au professeur Julien Icard pour ses précieux conseils.

Je remercie tout particulièrement mes parents pour leur soutien sans faille.

Je tiens à remercier Laura pour m'avoir encouragé jusqu'au bout.

Je remercie chaleureusement Paul et Loubens pour m'avoir accompagné lors de ces deux  
belles années.

Je salue mes camarades du Master PSR, Vincent, Corentin, Solène et Mathis.

Je remercie mes camarades de Licence, Raphaël, Emeline et Hugo.

## Principales abréviations

al.	Alinéa
art.	Article
Ass. plén.	Assemblée plénière de la Cour de cassation
BJT	Bulletin Joly Travail
C. com.	Code de commerce
C. trav.	Code du travail
CPC	Code de procédure civile
CA	Cour d'appel
Cass.	Cour de cassation
Crim.	Chambre criminelle de la Cour de cassation
Soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation
CE	Conseil d'état
TGI	Tribunal de grand instance
TI	Tribunal d'instance
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
Min.	Ministère
CSE	Comité social et économique
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CSSCT	Commission de santé, sécurité et conditions de travail
D.	Recueil Dalloz
Dr. ouv.	Droit ouvrier
Dr. soc.	Droit social
Ord.	Ordonnance
L.	Loi
Dir.	Directive
DDHC	Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen
éd.	Édition
JCP S	La Semaine juridique, édition Sociale

JO	Journal officiel de la République française
n°	Numéro
p.	Page
préc.	Précité
RDT Com.	Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique
RDT	Revue de droit du travail
RJS	Revue de jurisprudence sociale
SSL	Semaine sociale Lamy
Cah. soc.	Les Cahier Sociaux
LGDJ	Librairie générale de droit et de jurisprudence
PUF	Presses Universitaires de France
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques

## SOMMAIRE

<b>Principales abréviations.....</b>	<b>4</b>
<b>Sommaire :.....</b>	<b>6</b>
<b>Introduction :.....</b>	<b>7</b>
<b>Titre préliminaire : La structure d'accueil du CSE.....</b>	<b>12</b>
Chapitre 1. L'entreprise, une unité de représentation du personnel classique.....	12
Chapitre 2. L'UES, la création prétorienne.....	17
<b><u>Partie 1 : Des spécificités dans la structuration et la restructuration du CSE à structure complexe.....</u></b>	<b><u>26</u></b>
<b>Titre 1 : De la structuration et du fonctionnement du CSE à structure complexe.....</b>	<b>26</b>
Chapitre 1. La structuration, une étape spécifique au CSE à structure complexe.....	27
Chapitre 2. La mise en place d'un CSE à structure complexe.....	45
Chapitre 3. Les rares spécificités du fonctionnement du CSE à structure complexe.....	55
<b>Titre 2 : La restructuration d'un CSE à structure complexe et ses spécificités.....</b>	<b>64</b>
Chapitre 1. Restructuration externe et conséquences spécifiques sur le CSE à structure complexe.....	65
Chapitre 2. Des spécificités de la restructuration interne d'une structure complexe.....	78
<b><u>Partie 2 : Des spécificités dans l'exercice des prérogatives du CSE à structure complexe..</u></b>	<b><u>84</u></b>
<b>Titre I : La centralisation des compétences consultatives dans un CSE à structure complexe.....</b>	<b>85</b>
Chapitre 1. La centralisation de la procédure de consultations récurrentes dans une structure complexe.....	86
Chapitre 2. La centralisation de la procédure de consultation ponctuelle dans une structure complexe.....	92
Chapitre 3. Les effets de la centralisation des consultations sur le CSE à structure complexe.....	100
Chapitre 4 : Articulation et délais des consultations dans un CSE à structure complexe	103
<b>Titre II : Les spécificités relatives aux compétences non consultatives du CSE à structure complexe.....</b>	<b>108</b>
Chapitre 1. L'exercice du droit d'alerte dans une structure complexe.....	108
Chapitre 2. Le CSE d'établissement distinct et la gestion des activités sociales et culturelles.....	110
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>117</b>



## **Introduction :**

*« Les aspirations des Françaises et des Français à une nouvelle citoyenneté {...} traduisent le choix libre d'une nation de bâtir une société de dignité, de responsabilité, de progrès social et de développement économique dans le respect des libertés. Cette démocratie vivante trouve son champ d'exercice dans des institutions politiques désormais décentralisées. Mais dans sa pratique quotidienne comment ne trouverait-elle pas aussi et surtout sa pleine mesure sur le lieu de travail. Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise.»<sup>1</sup>*

**1. Un enjeu de gouvernance.** La montée des aspirations démocratiques en Europe au XIXe siècle se cristallise au printemps 1848<sup>2</sup>. Un vaste mouvement de contestation se propage en Europe. Cette contestation prend une forme insurrectionnelle dans bien des pays<sup>3</sup>. La conception autoritaire de l'État et des frontières nationales élaborée par les régimes monarchiques à la restauration, lors du Congrès de Vienne de 1815, est remise en cause. Dans la continuité de ce rejet des institutions autoritaires, une partie de la classe politique dénonce le modèle de gouvernance considéré comme paternaliste et autoritaire qui subsistait dans la sphère économique, au sein des entreprises. Au cœur de la controverse, le fonctionnement de l'unité de production fondamentale de l'économie : l'entreprise. Dans les premières années du XXe siècle, le fondateur du mouvement politique du Sillon<sup>4</sup>, Marc Sangnier, explique que : « La démocratie politique est insuffisante : ce que nous voulons, c'est que le travailleur non seulement ait un bulletin de vote pour nommer un représentant politique, mais soit, dans l'usine, capable de participer lui-même à la direction des affaires de l'industrie dans laquelle il travaille. »<sup>5</sup> Progressivement, le législateur s'est révélé favorable à l'introduction d'un système de démocratie représentative au sein des entreprises. En 1936, les Accords de Matignon ont créé pour la première fois des formes de démocraties représentatives dans l'entreprise avec la mise en place des délégués du personnel<sup>6</sup>. L'effort de démocratisation du monde de l'entreprise a connu un nouvel essor au lendemain de la Seconde Guerre mondiale.

---

<sup>1</sup> J. Auroux Ministre du Travail « Les droits des travailleurs », Rapport au président de la République et au Premier ministre, 15 septembre 1981

<sup>2</sup> Le Printemps des peuples désigne le mouvement révolutionnaire qui secoue une partie de l'Europe en 1848.

<sup>3</sup> En France : la Révolution de 1848 renverse le régime de la monarchie de Juillet (1830-1848). La confédération Germanique et dans l'empire d'Autriche sont secoués par la Révolution de Mars. Les États italiens sont traversés par ce mouvement révolutionnaire.

<sup>4</sup> Marc Sangnier fonde Le Sillon en 1898. Le Sillon est un mouvement politique catholique social.

<sup>5</sup> Marc Sangnier, *Discours*, t. II, Bloud, Paris, 1910, p. 71

<sup>6</sup> Accord de Matignon (1936), art. 5

D'une part, avec la création des comités d'entreprises par l'ordonnance du 22 février 1945 modifiés par la loi du 16 mai 1945<sup>7</sup>. Puis, par l'introduction du fait du constituant de la première disposition relative à la reconnaissance d'un droit constitutionnel de participation des travailleurs à la gestion des entreprises. L'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946 reconnaît que le travailleur participe « par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». L'adoption des lois Auroux en 1982<sup>8</sup> consolide l'idée d'une gouvernance démocratique au sein des entreprises, avec la notion de « démocratie vivante » ou de démocratie « économique »<sup>9</sup>. Ce concept n'est pas sans rappeler la notion de « démocratie industrielle » qui avait inspiré les premières lois sur l'encadrement légal des relations collectives de travail aux États-Unis à l'occasion du *Wagner Act* de 1935<sup>10</sup>. Les lois Auroux entendent faire du salarié un citoyen dans l'entreprise en renforçant notamment la protection de ses droits fondamentaux<sup>11</sup> ainsi que le rôle des institutions représentatives du personnel<sup>12</sup> avec la création du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)<sup>13</sup>.

2. Si l'obligation de constituer une institution représentative du personnel n'a pas conduit à une modification fondamentale du mode de gouvernance des entreprises<sup>14</sup>, il s'agit davantage d'associer et d'informer par l'intermédiaire des élus du personnel les salariés au processus de prise de décision. Les élus du personnel peuvent exprimer leur avis et faire des propositions alternatives aux projets de l'employeur<sup>15</sup>. Pour l'employeur, l'obligation de constituer une institution représentative contraint ce dernier à organiser un processus de dialogue interne, qui peut s'apparenter à une obligation performative. Dès lors, l'employeur doit élaborer formellement une stratégie et anticiper les perspectives d'avenir de l'entreprise au cours de ses consultations<sup>16</sup>. L'organisation de ce processus de dialogue interne a pour objectif également de tempérer le pouvoir de l'employeur.<sup>17</sup> Toutefois, la structure des organisations

<sup>7</sup> Loi du 16 mai 1945, L. n°46-1065

<sup>8</sup> Loi du 4 août 1982, L. n° 82-689, loi du 28 octobre 1982, L. n° 82-915, loi du 13 novembre 1982, L. n° 82-957, loi du 23 décembre 1982, L. n° 82-1097

<sup>9</sup> J. Auroux Ministre du Travail « Les droits des travailleurs », Rapport au président de la République et au Premier ministre, 15 septembre 1981

<sup>10</sup> B. Baudry, H. Charmettant, « L'échec de la « démocratie industrielle » aux États-Unis : retour sur les « mirages » de l'« Industrial Pluralism » », *Droit et société* 2020/1 (N° 104), pages 165 à 187

<sup>11</sup> Loi du 4 août 1982, L. n° 82-689

<sup>12</sup> Loi du 28 octobre 1982, L. n° 82-915

<sup>13</sup> Loi du 23 décembre 1982, L. n° 82-1097

<sup>14</sup> P. Lockiec, « Le CSE comme instance de codétermination, une occasion manquée », *BJT* 1er sept. 2018

<sup>15</sup> C. trav., art. L. 2312-15, al. 1

<sup>16</sup> V. Armillei, « La consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques : un régime à parfaire ? », *Dr. soc.* 2021 p 47

<sup>17</sup> J. Durringer, « La représentation collective des salariés : bagatelle ou sentinelle ? », *Dr. soc.* 2018 p.253

représentatives du personnel étaient contestées, la multiplication des institutions représentatives du personnel avec leurs règles propres de fonctionnement propres soulevaient une série de critiques.

**3. La fusion des institutions représentatives du personnel.** Si, le législateur en 2015 avait déjà entendu répondre aux critiques adressées aux Conseil d'entreprise en rationalisant son régime de consultations<sup>18</sup>. Le législateur a souhaité adresser ses critiques en 2017. Cette année, les institutions représentatives du personnel ont fait l'objet d'une importante réforme, en fusionnant les différentes institutions représentatives du personnel en une institution unique rendue obligatoire à partir de 11 salariés dans l'entreprise : le Comité social et économique (CSE). Le CSE centralise l'ensemble des fonctions des anciennes institutions représentatives du personnel. Le CSE hérite des prérogatives des délégués du personnel<sup>19</sup>. Le CSE continue d'assurer à la place des délégués du personnel le rôle d'intermédiaire avec l'employeur, il présente notamment les réclamations individuelles et collectives des salariés à l'employeur. Le CSE hérite des fonctions du CHSCT<sup>20</sup>. Le CSE assure la continuité du comité d'entreprise. Le CSE assure l'expression collective des salariés, il représente leurs aspirations au regard des choix de gestion de l'employeur<sup>21</sup>. En définitive, le CSE est la clef de voûte du dialogue interne à l'entreprise. Une entreprise d'au moins onze salariés est dotée d'un CSE d'entreprise unique, la structure du CSE est dite simple, l'entreprise dispose d'un CSE pour représenter l'ensemble des salariés.

**4. Une organisation des entreprises qui tend à évoluer.** Lorsqu'une entreprise développe ses activités et afin d'assurer sa rentabilité, elle peut être amenée à s'étendre et créer de nouveaux sites spécialisés, elle peut adopter une structuration divisionnelle. L'entreprise Saint-Gobain avait commencé à diviser sa structure en plusieurs sites spécialisés déjà lors l'entre-deux-guerres<sup>22</sup> afin d'assurer sa rentabilité.

---

<sup>18</sup> Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, L. n° 2015-994

<sup>19</sup> C. trav., art. L. 2312-5

<sup>20</sup> Le CSE contribue à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Le CSE dispose d'un droit d'alerte santé-sécurité et conditions de travail ou libertés individuelles. Le CSE dispose d'un droit d'alerte en cas de situation qui présente un danger grave et imminent ou en matière de danger pour la santé publique ou environnementale.

<sup>21</sup> C. trav., art. L. 2312-8

<sup>22</sup> J-P. Daviet, « Stratégie et structure chez Saint-Gobain : modèle français dans les années 1930 ? », ed. ESKA, 1992

**5. Un CSE qui tend à se renforcer avec l'augmentation des effectifs de l'entreprise.** Les institutions représentatives du personnel ont vocation à s'adapter au développement de l'entreprise au sein de laquelle elles sont constituées. Le CSE dispose de prérogatives qui tendent à se renforcer au fur et à mesure que l'entreprise tend à croître dans ses effectifs. L'entreprise a pour obligation de constituer un « petit CSE » à partir de 11 salariés<sup>23</sup>, le CSE dispose d'attributions élargies à partir du dépassement du seuil de 49 salariés<sup>24</sup>. Enfin, le CSE sera assisté dans ses missions en matière de santé et de sécurité par une CSSCT, si l'entreprise compte au moins 300 salariés dans ses effectifs<sup>25</sup>.

**6. Le passage à un CSE à structure complexe.** Afin d'organiser au mieux le dialogue social, d'assurer une meilleure prise en considération des enjeux propres à certains périmètres ou secteurs, l'employeur peut constituer des institutions représentatives du personnel à l'échelle décentralisée, au niveau des établissements distincts. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut modifier la structure du CSE et s'écarter du modèle du CSE à structure simple avec un unique CSE d'entreprise qui représente l'ensemble du personnel, pour adopter un CSE à structure complexe<sup>26</sup>. L'employeur peut créer un CSE à structure complexe avec un double niveau de représentation, constitué de plusieurs CSE à l'échelle locale au niveau des établissements distincts, et un CSE constitué au niveau central. Le périmètre de l'entreprise est divisé à l'échelle locale entre les différents établissements distincts. Le périmètre d'un établissement distinct peut regrouper plusieurs établissements ou succursales de l'entreprise. La structure complexe comprend au minimum deux CSE d'établissements distincts à l'échelle infra-entreprise et un CSE central au niveau de l'entreprise. L'adoption d'un CSE à structure complexe permet d'adapter le dialogue social aux enjeux locaux propres à chaque périmètre d'établissement distinct, tout en conservant un niveau destiné à représenter l'ensemble du personnel à l'échelle de l'entreprise par le CSE central.

**7. Des spécificités du CSE à structure complexe.** La mise en place d'une structure complexe en droit des CSE est précédée d'un processus de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts qui composent l'entreprise. Cette étape pose les bases de l'architecture de cette structure complexe qui varie pour chaque entreprise. Le découpage

---

<sup>23</sup> C. trav., art. L. 2311-2

<sup>24</sup> C. trav., art. L. 2312-8 à L. 2312-10

<sup>25</sup> C. trav., art. L. 2315-36

<sup>26</sup> C. trav., art. L. 2313-1 à L. 2313-4 et L. 2313-8

du périmètre de l'entreprise en établissements distincts est une étape spécifique au CSE à structures complexes qui voit intervenir différents acteurs en fonction des situations qui sont identifiées par la loi. Une fois, les périmètres des établissements distincts déterminés, les CSE doivent être constitués aux différents niveaux et dans les différents périmètres identifiés. L'existence d'un double degré de représentation conduit l'employeur à devoir mener plusieurs élections professionnelles au sein de son entreprise, et à devoir organiser un scrutin spécifique relatif à la désignation des élus au CSE central. Le sort du CSE en cas de restructuration dans une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe conduit à l'élaboration de solutions qui lui sont spécifiques. Enfin, l'existence d'un double degré de représentation nécessite une organisation particulière. Il revient en priorité aux partenaires sociaux de fixer les règles de répartition des prérogatives consultatives des CSE, à défaut la loi organise une clef de répartition des compétences. Le législateur évite que le CSE à structure complexe ne mène à un panachage des consultations. Le droit du CSE dans une structure complexe en droit de la représentation du personnel comporte un certain nombre de spécificités.

**8. Le caractère spécifique.** Le substantif « spécificité » dérive de l'adjectif « spécifique », qui désigne « Qui est propre à une espèce ou a elle seule »<sup>27</sup>. Ce qui sera qualifié de spécifique correspond à ce qu'il y a de particulier au droit du CSE à structure complexe en comparaison au régime de droit commun du CSE d'entreprise à structure simple. Il conviendra au cours de cet essai de mettre en exergue les spécificités du droit du CSE dans une structure complexe, en ce qui concerne notamment la mise en place de la structure complexe, le processus de restructuration qui peut affecter sa structure d'accueil, ses attributions.

**9. Plan.** Il convient dans un premier temps d'analyser brièvement la structure d'accueil du CSE à structure complexe (Titre préliminaire), puis il s'agira d'analyser les spécificités quant au processus de structuration et de restructuration du CSE à structure complexe (Partie 1). Enfin, il convient d'analyser les spécificités des prérogatives du CSE à structure complexe (Partie 2).

---

<sup>27</sup> Le Petit Robert « dictionnaire de la langue française », éd. 1993

### **Titre préliminaire : La structure d'accueil du CSE**

**10. Une structure d'accueil.** Le CSE doit être constitué dans toutes les « entreprises d'au moins onze salariés » (C. trav., art. L. 2311-2). Le cadre dans lequel le CSE est constitué est consacré au livre II du Code du travail, à l'article L. 2313-1 ouvre une Section 1 relative à la « Cadre de mise en place du comité social et économique ». Le législateur divise cette section en trois sous-sections avec, la mise en place du CSE « {...} au niveau de l'entreprise », « {...} au niveau de l'unité sociale et économique », puis « la mise en place du Comité social et économique interentreprises ».

**11. Plan.** Il s'agit d'identifier les deux structures d'accueil du CSE, l'entreprise (Chapitre 1) puis l'unité sociale et économique (Chapitre 2).

#### **Chapitre 1. L'entreprise, une unité de représentation du personnel classique**

**12. Une unité de représentation de principe.** Le législateur indique à l'article L. 2313-1 du Code du travail « {qu'}un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise. » Le CSE est destiné à être constitué au sein d'une entreprise. L'entreprise fait figure de « cadre ordinaire de mise en place du CSE »<sup>28</sup>.

**13. L'entreprise cellule élémentaire.** L'entreprise est d'abord issue de la réalité économique, elle est envisagée tout d'abord par le prisme économique en ce qu'elle constitue « la cellule vivante élémentaire de notre système économique et social »<sup>29</sup>. L'entreprise néanmoins n'a jamais été définie par le législateur. Il revient à la doctrine d'en élaborer les contours.

**14. Plan.** La notion d'entreprise correspond à une réalité qui peut adopter différentes définitions en fonction de la matière qui l'aborde en tant que sujet d'étude. La doctrine en droit a tenté d'en définir les contours (I). En droit du travail, le concept d'entreprise fait l'objet de diverses controverses, le droit de la représentation du personnel en retient une définition suffisamment large. (II)

---

<sup>28</sup> L. Dauxerre, D.Chatard, S. Rioche, « Le comité social et économique, premier bilan », JCP S, 19 février 2019, 1045

<sup>29</sup> A. Lyon-Caen, Q. Urban, « La crise de l'entreprise et de sa représentation », Thèmes & commentaires, coll. Dalloz.

## I. La définition du concept d'entreprise en droit

**15. Plan.** L'entreprise est tout d'abord une notion polysémique. La doctrine en droit a tenté d'en donner une définition (A). Le droit commercial a tenté d'en identifier les critères essentiels (B).

### A. Une entreprise unité de production

**16. Une entité dynamique.** Il revient à la doctrine d'en définir certaines de ses caractéristiques. D'après la doctrine, « {...} c'est un organisme dynamique », animé par « une fin commune » entre les différents acteurs qui ont un intérêt convergent, la réussite de l'activité entrepreneuriale<sup>30</sup>. Il s'agit tout d'abord de deux éléments cruciaux, il s'agit d'une chose en mouvement qui poursuit une fin propre.

**17. L'union d'une unité sociale et d'une unité économique.** L'entreprise a fait l'objet de plusieurs propositions de définition. La doctrine considère l'entreprise comme « un organisme autonome formé par l'union intime de deux cellules qui en sont les composantes »<sup>31</sup>. Il s'agit d'une cellule économique qui rassemble les éléments nécessaires à sa survie et à sa croissance. Elle est composée d'une cellule sociale, qui correspond à l'ensemble des éléments humains qui s'assurent du fonctionnement de l'activité. D'une cellule composée du capital qui est figée et qui doit être mise en mouvement par la partie sociale. L'activité qui en débouche est une activité de production de vente de biens ou de services. L'entreprise est donc à la fois le fruit et le cadre d'accueil. L'entreprise désigne le cadre qui est composé de ces deux éléments complémentaires qui participent à la vie de la cellule.

### B. L'entreprise en droit commercial

**18. Critère d'une activité économique.** La doctrine commercialiste adopte une approche qui intègre l'analyse économique<sup>32</sup>. L'entreprise est consubstantiellement liée à son « activité économique »<sup>33</sup>. L'activité économique apparaît comme un critère essentiel afin d'identifier

---

<sup>30</sup> M. Despax, « L'entreprise et le droit » : Librairie de droit et de jurisprudence, coll. Bibliothèque de droit privé, 1957, p. 40.

<sup>31</sup> M. Despax, « L'entreprise et le droit », préc.

<sup>32</sup> TH. Lamarche, « la notion d'entreprise », RDT Com., 2006. 709

<sup>33</sup> Y. Lambert-Faivre, « L'entreprise et ses formes juridiques », RDT Com. 1988, p. 907

une entreprise. Cette activité économique pourtant évoquée n'a jamais fait l'objet d'une définition spécifique. Afin de définir et de déterminer s'il existe une activité économique, il convient d'après le professeur Lamarche, d'identifier l'élément déterminant « {...} le flux d'échanges de biens et de services»<sup>34</sup>. Enfin, cette activité économique doit être elle-même dictée par centre de décision autonome.<sup>35</sup>

**19. Le critère du centre de décision.** L'activité est le résultat d'une série de décisions successives. L'entreprise doit disposer d'un centre décisionnel, il s'agit du second critère essentiel à la détermination de l'existence d'une entreprise, l'entreprise doit être dotée d'un « centre de décision autonome », d'après l'auteur « la vie d'une entreprise {...} suppose l'exercice d'un pouvoir décisionnel de façon constante, déterminée et non velléitaire» pour justement mettre en place une véritable stratégie dans le « choix du marché à conquérir, la détermination de la stratégie à mener, l'embauche de salariés, le recours tactique à certains moyens de financement »<sup>36</sup>.

**20.** Il ressort de ces différentes propositions doctrinales du droit commercial que trois éléments constituent une entreprise, il s'agit d'une «organisation de moyens humains et matériels - conçu en vue d'une activité économique - exercée de manière autonome »<sup>37</sup>.

## II. L'entreprise en droit du travail

**21. Plan.** L'entreprise est envisagée à travers différents critères de définition en fonction de la matière qui en fait son sujet d'études. En droit du travail, l'entreprise en tant que concept a fait l'objet de diverses controverses (A). Malgré des controverses doctrinales, en droit de la représentation collective l'entreprise constitue une notion volontairement large afin d'englober un maximum de situations (B).

### A. L'entreprise en droit du travail

#### En droit du transfert d'entreprise

---

<sup>34</sup> TH. Lamarche, « la notion d'entreprise », préc.

<sup>35</sup> exemples: les articles 96 et 104 de la loi du 13 juillet 1967

<sup>36</sup> TH. Lamarche, « la notion d'entreprise », préc.

<sup>37</sup> M. Pédamon, H. Kenfack, « Droit commercial », Dalloz, coll. Précis 4e édition,

**22. Une entreprise unité de production.** En droit de l'Union européenne, l'entreprise est visée par la directive relative au transfert d'entreprise. Si l'entreprise correspondait à une « unité économique »<sup>38</sup> en jurisprudence. « La notion d'entreprise comprend toute entité exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette entité et de son mode de financement. »<sup>39</sup> L'entreprise était identifiée par son activité économique par les juges luxembourgeois<sup>40</sup>.

**23. Une entreprise en tant qu'ensemble organisé d'éléments.** Le juge luxembourgeois a effectué un revirement en ce qui concerne le critère essentiel d'identification de l'entreprise. À partir de 1997 l'entreprise est identifiée à une entité économique autonome, ce qui correspond « à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre »<sup>41</sup>. Cette définition de l'entreprise au sens du droit du transfert d'entreprise fut consacrée par la suite par le législateur européen, dans sa directive de 2001 « relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de parties d'entreprises ou d'établissement ». L'entreprise au sens de la directive correspond, d'après son article 1, b) à une « entité économique {...} », entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. »<sup>42</sup> L'entreprise est identifiée en tant qu'ensemble organisé en droit du transfert d'entreprise.

### L'entreprise en droit du travail

**24.** D'après le Vocabulaire juridique de Cornu, en droit du travail l'entreprise est définie comme « la réunion sous l'autorité de l'employeur ou de ses préposés, de travailleurs salariés poursuivant sous une forme juridique variable une activité commune, cadre dans lequel le droit du travail contemporain a organisé la collectivité du personnel et aménagé les rapports avec le chef d'entreprise. »<sup>43</sup> L'entreprise est appréhendée au travers de la relation de travail

---

<sup>38</sup> CJCE, 12 juill. 1984, Hydrotherm c/ Compact, aff. 170/83, Rec. 2999 ; JCP E 1985 14267, obs. G. Bonet et J.-B. Blaise

<sup>39</sup> CJCE, 23 avr. 1991, Höfner et Elser, aff. C-41/90, Rec. I. 1979 ; JDI 1992. 467, obs. M.-A. Hermitte

<sup>40</sup> CJCE, n° C-392/92, Arrêt de la Cour, Christel Schmidt contre Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen, 14 avril 1994

<sup>41</sup> CJCE, 11 mars 1997, C-13/95, Sützen

<sup>42</sup> Directive du 12 mars 2001, dir. n° 2001/23/CE

<sup>43</sup> G. Cornu, « Vocabulaire Juridique », PUF, 9ème édition, 2011

qu'elle fait naître. L'entreprise est le cadre dans lequel la relation entre l'employeur et ses salariés s'organise par le biais du contrat de travail.

**25.** En droit du travail, la doctrine a longtemps été divisée entre une approche contractuelle soutenue par le Professeur Lyon-Caen, qui faisait du contrat de travail la source de l'autorité de l'employeur dans l'entreprise, et l'approche institutionnelle de l'entreprise soutenue par le Professeur Durand qui privilégiait la notion de communauté de travail<sup>44</sup>. L'employeur, les salariés et les actionnaires travaillent dans un but commun, dans l'intérêt de l'entreprise. L'entreprise était entendue comme une société de travail qui s'organisait en vue d'une fin commune. Finalement, aucune de ses théories n'a su représenter le concept d'entreprise.<sup>45</sup> D'après le professeur Duchange l'entreprise sert à la fois de cadre d'ordonnement des intérêts divergents et des intérêts convergents. L'entreprise « se situe au croisement du contrat-échange et du contrat d'organisation ». Le professeur Duchange propose de qualifier l'entreprise de contrat de contrat-conciliation<sup>46</sup> en ce que l'entreprise s'attache à concilier les attentes des différents protagonistes qui participent à son développement. L'entreprise décrit l'entité débitrice d'obligation en droit du travail, l'entreprise organise les relations de travail, l'entreprise est soumise aux régulations du droit du travail. L'entreprise peut, selon les circonstances, « être considérée comme un cadre dans lequel s'organisent les relations du travail, une organisation, voire, dans une conception minimaliste, une simple activité. Cas par cas, le droit du travail attache au concept d'entreprise une certaine réalité, mais en retient une conception différente suivant les intérêts en cause. »<sup>47</sup>

### B. L'entreprise en droit de la représentation du personnel

**26. Un terme volontairement générique.** D'après la doctrine travailliste, en ce qui concerne l'entreprise en droit de la représentation du personnel<sup>48</sup>, « le terme d'entreprise, tel qu'il est employé par le Code du travail, correspond à une notion générique. Elle est une réalité de fait. L'entreprise est alors tout organisme, régi par le droit privé, dirigé par un chef d'entreprise et employant ou non des salariés »<sup>49</sup>. L'entreprise en droit de la représentation

<sup>44</sup> G. Duchange, « Le concept d'entreprise en droit social », thèse, éd LexisNexis

<sup>45</sup> F. Favennec, P-Y Verkindt, G. Duchange, « Droit du travail », LGDJ, coll. manuel, droit privé 8 éd.

<sup>46</sup> G. Duchange, « Le concept d'entreprise en droit social », thèse, éd LexisNexis

<sup>47</sup> F. Favennec, P-Y VerKindt, G. Duchange, « Droit du travail », précité

<sup>48</sup> G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, P. Lokiec. P-Y. Verkindt, « Droit de la représentation du personnel », Dalloz, Coll. Dalloz Action, éd. 2019-2020

<sup>49</sup> G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, P. Lokiec. P-Y. Verkindt, «Droit de la représentation du personnel», Coll. Dalloz Action, éd. 2019-2020

collective correspond à une notion large, qui peut être réduite à la notion d'organisme de droit privé qui emploie du personnel.

**27. Les organismes de droit privé et plus.** Toutes les entreprises de droit privé sont visées par l'obligation de mettre en place un CSE une fois que le seuil de onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs<sup>50</sup>, y compris les établissements publics à caractère industriel et commercial ainsi que les établissements publics à caractère administratif qui emploient du personnel de droit privé.

**28. Identification administrative.** L'entreprise en droit de la représentation du personnel est identifiée par l'INSEE<sup>51</sup> qui délivre un numéro de SIRET, elle attribue également un code pour chaque entreprise<sup>52</sup>. L'entreprise s'identifie donc par son immatriculation au RCS<sup>53</sup> ou au RNE<sup>54</sup>.

**29.** Les juges toutefois ont édifié en droit de la représentation du personnel une nouvelle forme d'entité qui peut accueillir un CSE, l'Unité sociale et économique (UES). L'UES est généralement identifiée par la voie d'un accord collectif ou bien par un jugement. L'UES est composée d'un ensemble d'entités distinctes.

## **Chapitre 2. L'UES, la création prétorienne**

**30.** Afin d'envisager les réalités organisationnelles qui remettent en question les frontières étanches de la personnalité morale en tant qu'entité juridique autonome, les lois Auroux ont introduit dans la continuité de la pratique du droit des sociétés, en droit de la représentation du personnel à travers la notion de groupe avec la création du Comité de groupe<sup>55</sup> ainsi que la notion d'UES<sup>56</sup>.

**31. La fraude à la liberté d'entreprise.** Le chef d'entreprise peut librement organiser son entreprise en plusieurs entreprises distinctes. La liberté d'organisation des entreprises ne peut

---

<sup>50</sup> C. trav., art. L. 2311-1

<sup>51</sup> Institut national de la statistique et des études économiques

<sup>52</sup> Code APE (activité principale exercée)

<sup>53</sup> Registre du Commerce et des Sociétés

<sup>54</sup> Registre National des Entreprises

<sup>55</sup> C. Trav., art. L. 2331-1 à L. 2331-5

<sup>56</sup> C. trav., art. L. 2313-8

cependant être utilisée pour contourner les seuils d'effectifs à partir desquels l'employeur est obligé de constituer des institutions représentatives du personnel. Le juge qui identifie des abus au droit de la représentation du personnel peut imposer la constitution d'un CSE commun à l'ensemble des entreprises du périmètre, lorsque les salariés sont affectés dans plusieurs entités juridiquement distinctes tout en étant sous la direction d'un unique employeur et en participant à une activité commune. La fraude au droit de la représentation collective a suscité tout d'abord la réaction des juges de la Chambre criminelle de la Cour de cassation ont contribué à créer la notion d'UES dans un arrêt de principe du 23 avril 1970<sup>57</sup>. Si l'employeur opposait au juge sa liberté d'entreprendre en ce qu'elle couvre le droit de « transformer ou de réorganiser son entreprise » la Chambre criminelle rappelle en s'adressant aux juges du fond qu'il est de leur devoir de rechercher si la création de sociétés n'est pas destinée à contourner la loi. Les magistrats du quai des horloges invitent les juges du fond à identifier et à sanctionner les éventuels contournements de la loi. La Chambre sociale a consacré la notion d'UES à partir du 8 juin 1972<sup>58</sup>. La Chambre sociale estime qu'à partir de la constatation de l'existence d'une UES dans un périmètre, les juges peuvent lever l'obstacle de la personnalité morale. Si premièrement, le juge identifie une répartition « fictive » du personnel au sein de « deux entités de manière à laisser à chacune d'elles un effectif inférieur à 50 salariés ». Les juges peuvent réunir l'ensemble des entités qui sont comprises dans le périmètre en une UES qui sera considérée comme une entité unique en droit de la représentation du personnel, de fait l'UES doit constituer un CSE commun à l'ensemble des entités dans son périmètre.

**32. Plan.** L'UES sera assimilée à une entreprise en droit de la représentation du personnel. L'UES peut être le fruit d'une reconnaissance judiciaire ou bien conventionnelle (I), l'UES est reconnue lorsque l'ensemble des critères sont réunis dans le périmètre visé (II).

### I. La reconnaissance de l'UES

**33. Plan.** La reconnaissance d'une UES peut s'opérer par voie d'accord collectif ou par voie judiciaire (A), ce qui diffère de la façon dont on identifie les entreprises en pratique (B).

---

<sup>57</sup> Crim., 23 avr. 1973, n° 68-91.333

<sup>58</sup> Soc., 8 juin 1972, n° 71-12.860

### A. Une reconnaissance par accord ou par décision judiciaire

**34. Un état de fait.** L'UES est « reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes »<sup>59</sup>, l'UES est décrite par la doctrine comme « un état de fait économique et social dont l'existence doit être reconnue par accord ou jugement {...} lorsque se trouvent réunis les critères jurisprudentiels de son existence »<sup>60</sup>.

**35. Plan.** Il existe divers UES, l'UES conventionnelle (1) puis l'UES judiciaire (2).

#### 1. L'UES conventionnelle

**36. Une reconnaissance conventionnelle.** Avant 2013<sup>61</sup>, la jurisprudence enfermait la reconnaissance d'une UES au sein du régime du protocole d'accord préélectoral (PAP), un régime d'accord restrictif qui est soumis à une règle de double majorité<sup>62</sup>, d'une part la majorité des organisations qui ont participé à la négociation doivent signer le PAP, puis d'autre part l'accord doit obtenir l'accord des organisations syndicales représentatives majoritaires. Subséquemment à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008<sup>63</sup> qui renforce la légitimité des organisations syndicales, la jurisprudence a ouvert la voie à la reconnaissance de l'UES par voie de l'accord collectif de droit commun. L'accord relatif à la mise en place d'une l'UES peut être compris dans le PAP, cependant la partie relative à l'UES sera distincte du PAP en ce qui concerne son régime de validité qui n'appartient pas aux conditions de validité du PAP<sup>64</sup>.

**37. Un accord inter-entreprise.** La loi du 8 août 2016<sup>65</sup> a ajouté un nouveau type de régime d'accord collectif, l'accord inter-entreprises aux articles L. 2232-36 et L. 2232-37. La jurisprudence récente confirme que l'accord collectif relatif à la reconnaissance d'une UES conventionnelle relève du régime de « {l'}accord collectif inter-entreprise »<sup>66</sup>. Dès lors, on

---

<sup>59</sup> C. trav., art. L. 2313-8, al. 1

<sup>60</sup> M. Cohen, L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 17e éd. 2022

<sup>61</sup> Soc., 14 nov. 2013, n° 13-12.712

<sup>62</sup> C. trav., art. L. 2314-6

<sup>63</sup> Loi du 20 août 2008, L. n° 2008-789

<sup>64</sup> Soc., 14 nov. 2013, n° 13-12.712

<sup>65</sup> Loi du 8 août 2016, L. n° 2016-1088

<sup>66</sup> CA Versailles, 20 janv. 2022, n° 21/02009

apprécie la validité de l'accord inter-entreprises « {...} à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées ».

## 2. L'UES judiciaire.

**38.** Le législateur a consacré la possible reconnaissance de l'UES«{...} par décision de justice {...}»<sup>67</sup>. L'action en demande de reconnaissance d'UES dépend de la compétence du tribunal judiciaire<sup>68</sup>. Le juge constate l'existence de l'UES à la date de la requête introductive d'instance, le juge constate si l'ensemble des critères jurisprudentiels nécessaires à la reconnaissance de l'existence de l'UES sont réunis.

**39. Les effets de la reconnaissance.** L'accord collectif ou le jugement relatif à la reconnaissance de l'UES conventionnelle conduit à la création d'un CSE commun à l'ensemble des entités comprises dans le périmètre identifié.

**40.** La reconnaissance d'une UES permet d'assimiler cet ensemble d'entités à un employeur unique en droit de la représentation du personnel. L'UES est « une structure de mise en place des institutions représentatives du personnel {...} ».<sup>69</sup> La reconnaissance de l'existence de l'UES judiciaire dans un périmètre qui comprend des CSE d'entreprises déjà constituées conduit les CSE d'entreprises à se transformer en CSE d'établissements distincts.

### B. L'exigence d'une personnalité morale

**41.** Le CSE d'entreprise peut être constitué au sein d'un établissement ou d'une succursale d'une entreprise étrangère établie en France, sans que l'entreprise ait nécessairement établi une filiale. Pourtant l'établissement physique sera assimilé à une entreprise au sens du droit de la représentation collective<sup>70</sup>. L'absence de personnalité morale de l'entité ou de la succursale ne représente pas un obstacle à la constitution d'un CSE lorsque le seuil d'effectif minimal est dépassé sur une période d'au moins douze mois consécutifs.

---

<sup>67</sup> C. trav., art. L. 2313-8

<sup>68</sup> Soc., 12 sept. 2007, n° 06-60.275

<sup>69</sup> L. Pécaut-Rivolier, « L'Unité économique et sociale judiciaire », Dr. ouvrier 2018, p. 548

<sup>70</sup> Soc., 14 janv. 2004, n°02-60.119

**42. L'entité distincte et la personnalité morale.** Une UES est d'après les mots de la loi constituée « entre plusieurs entités juridiquement distinctes » or, comme le remarque le Professeur Radé « il semblait admis que le législateur de 1982 faisait implicitement référence à la notion de personnalité morale »<sup>71</sup>. L'UES semblait pouvoir intégrer en son sein que des entreprises distinctes disposant d'une personnalité morale. Il semblait inopportun d'intégrer des établissements distincts étant donné qu'ils ne disposent pas de personnalité morale. La Chambre sociale de la Cour de cassation est venue assouplir légèrement cette interprétation en 2018<sup>72</sup>, en précisant « qu'au sein d'un groupe, une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue {...} entre des entités juridiquement distinctes qu'elles soient ou non dotées de la personnalité morale ». L'absence de personnalité morale ne saurait faire obstacle à l'intégration d'une succursale ou d'un établissement dans une UES, ce qui permet à la communauté de travail de bénéficier d'une représentation collective au CSE de l'UES. Dans le même temps, cette interprétation de la formule « d'entités juridiquement distinctes » a une portée limitée aux succursales de groupes internationaux, en effet la Chambre sociale le précise dans son communiqué relatif à l'arrêt que : « Cette exception est cependant expressément cantonnée à la situation particulière des groupes de sociétés, notamment internationaux, au sein desquels des choix organisationnels et de gestion peuvent conduire à dissocier juridiquement des communautés de travailleurs qui continuent en pratique à travailler ensemble, sous la direction d'un responsable commun et qui, par conséquent, relèvent d'une représentation du personnel commune. »<sup>73</sup>. Les juges de la Chambre sociale indiquent dans leur communiqué que cet arrêt s'inscrit dans une évolution jurisprudentielle selon laquelle « dès lors qu'en fait existe une communauté de travail atteignant les seuils légaux, cette communauté doit être reconnue dans sa vérité et les institutions représentatives qu'elle génère mises en place » (P. Sargos, « La recherche de la vérité de la communauté de travail en matière de représentation sociale dans l'entreprise », rapport annuel 2004). »<sup>74</sup>

**43.** On observe un mouvement jurisprudentiel qui vise à couvrir un maximum de structures qui regroupent au moins onze salariés afin de les obliger à se doter d'une représentation collective sous la forme d'un CSE.

---

<sup>71</sup> C. Radé « L'UES peut être composée d'entreprises juridiquement distinctes mais dépourvues de personnalité juridique propre », Lexbase Social n°764 du 6 décembre 2018 : Rel. collectives de travail

<sup>72</sup> Soc., 21 novembre 2018, n° 16-27.690, FS-P+B+R+I

<sup>73</sup> Note explicative de l'arrêt du 21 novembre 2018, n° 16-27.690, FS-P+B+R+I

<sup>74</sup> Note explicative de l'arrêt du 21 novembre 2018, préc.

## II. L'application et le contrôle des critères prétoriens

**44.** Les juges, afin d'appréhender les diverses réalités qui recouvrent les hypothèses de contournement des seuils d'effectifs, se sont attachés à définir des critères de reconnaissance de l'UES, qui ne sauraient s'éloigner de la réalité dont elles s'inspirent, celle du monde de l'entreprise.

**45. Plan.** Le juge définit des critères essentiels d'identification d'une UES (A). Il conviendra de revenir sur le rôle du juge judiciaire face aux UES (B).

### A. Les critères de reconnaissance de l'UES

**46. Deux entités distinctes minimales.** L'UES ne peut être reconnue que lorsqu'elle regroupe au minimum 2 entités juridiquement distinctes, en effet l'UES ne peut être désignée uniquement entre « plusieurs entités juridiquement distinctes »<sup>75</sup>.

**47. Un effectif minimum.** Les effectifs cumulés de ses entités doivent comprendre « au moins onze salariés » au sens de l'article L. 1111-2 du Code du travail. À l'instar d'une entreprise, l'UES est tenue de procéder à la constitution d'un CSE à partir du moment où elle compte dans ses effectifs au moins 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs.

**48. Les critères d'unité sociale et économique.** Le juge judiciaire a affiné progressivement sa jurisprudence afin d'en dégager des critères essentiels. La reconnaissance d'une UES est subordonnée à la réunion de 2 critères cumulatifs <sup>76</sup> :

- l'unité économique (1)
- l'unité sociale (2)

#### 1. L'unité économique

**49.** L'unité économique, comprend en elle-même deux conditions cumulatives, l'unité économique repose sur la concentration des pouvoirs de direction, et la complémentarité ou l'identité des activités des entités juridiques concernées.

---

<sup>75</sup> C. trav., art. L. 2313-8 al. 1

<sup>76</sup> Soc., 29 avril 1981, n° 80-60.374

*a. La concentration des pouvoirs de direction.*

**50.** La concentration des pouvoirs de direction peut être caractérisée lorsque « les mêmes personnes se retrouvent aux postes de direction »<sup>77</sup> ou il peut y avoir une direction unique pour l'ensemble des entités.

*b. La complémentarité ou l'identité des activités.*

**51.** Le critère de l'identité ou la complémentarité des activités est caractérisé lorsque les entités participent à des activités semblables ou similaires. Le caractère « complémentaire » de l'activité est plus délicat, il s'agit de prendre en considération des entreprises qui participent à une chaîne de production d'un service ou d'un bien, par exemple l'exercice d'une activité d'hôtellerie est complémentaire d'une activité de restauration<sup>78</sup>. La Chambre sociale évoque le terme d'activités « connexes »<sup>79</sup> en ce qui concerne ce dernier critère.

## 2. L'unité sociale

**52.** Le critère de l'unité sociale ne se fonde sur aucun critère précis, le juge use de la technique du faisceau d'indices. L'unité sociale repose sur la caractérisation d'une communauté ayant des intérêts à défendre<sup>80</sup>, lorsque les salariés travaillent dans les mêmes locaux<sup>81</sup> et dans les mêmes conditions de travail<sup>82</sup>. L'UES doit rassembler en principe une communauté de travail, c'est-à-dire que l'entreprise accueille en son sein une collectivité de travailleurs qui partagent des conditions de travail similaires et qui ont des intérêts semblables. L'unité sociale peut découler de la substituabilité des travailleurs,<sup>83</sup> lorsque les travailleurs sont amenés à travailler dans d'autres structures que celle de leur employeur contractuel.

**53.** L'unité économique et l'unité sociale doivent être caractérisées par le juge saisi d'une requête en reconnaissance de l'existence d'UES, les 2 critères sont cumulatifs comme pour

---

<sup>77</sup> Soc., 27 juin 1990, n° 89-60.033

<sup>78</sup> Soc., 30 mai 2001, n° 00-60.111

<sup>79</sup> Soc., 17 déc. 1993, n° 02-60.445

<sup>80</sup> Soc., 29 mai 1980, n° 80-60.022

<sup>81</sup> Soc., 22 juillet 1981, n° 81-60.505

<sup>82</sup> Soc., 12 juin 1981, n° 80-60.444

<sup>83</sup> Soc., 17 déc. 1986, n° 85.60-667

identifier les deux cellules d'une entreprise. La définition de l'UES est directement inspirée de la définition retenue par la doctrine travailliste pour définir l'entreprise.

## B. Le contrôle du juge judiciaire

**54. Plan.** Il conviendra d'examiner dans un premier temps le phénomène d'instrumentalisation de l'UES (1), puis quelle est l'étendue du contrôle du juge judiciaire (2).

### 1. Un phénomène d'instrumentalisation de l'UES

**55. Le juge face à un outil d'organisation des relations de travail.** Le juge judiciaire qui usait de la notion d'UES pour contrecarrer les tentatives d'abus au droit de la représentation collective n'avait pas anticipé l'émergence d'une nouvelle pratique. L'action en reconnaissance d'une UES judiciaire est utilisée comme « technique d'organisation des relations du travail »<sup>84</sup>. Les employeurs saisissent le juge judiciaire d'une requête en reconnaissance de l'UES dans un objectif de concentration des moyens et de réduction des coûts. Maître Grumbach notait déjà en 2007 « c'est de plus en plus souvent que l'on voit le management prendre la décision de saisir le juge d'une demande de reconnaissance ou de modification de l'aire de l'UES {...}. L'objectif est de concentrer les moyens des comités d'entreprise, tant dans le domaine de la gestion des œuvres sociales que dans celui de leurs prérogatives économiques, notamment en matière de consultation préalable »<sup>85</sup>. En parallèle avec la sortie du champ obligatoire du PAP, l'UES est plus facilement mise en place ou bien modifiable. Les parties intéressées peuvent saisir le juge d'une demande de reconnaissance de l'UES. Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, les CSE<sup>86</sup> des différentes entités, les différents employeurs de l'UES peuvent tous saisir le juge. Le demandeur précise dans sa requête les différentes entités distinctes qui devraient composer l'UES.

### 2. La compétence du juge judiciaire

**56. La compétence du juge judiciaire.** Le juge judiciaire est compétent en ce qui concerne

---

<sup>84</sup> L. Pécaut-Rivolier, « L'Unité économique et sociale judiciaire », Dr. ouvrier 2018,

<sup>85</sup> T. Grumbach, « La compétence du tribunal d'instance en matière d'UES, au coeur d'un conflit de logiques » RDT 2007, p. 743

<sup>86</sup> Soc., 29 janv. 2003, n° 01-60.848

l'action en reconnaissance judiciaire d'une unité économique et sociale, il en est de même en ce qui concerne « l'action aux fins de modification, par voie d'élargissement ou de réduction, du périmètre d'une unité économique et sociale. »<sup>87</sup>

**57. Le contrôle de l'UES conventionnelle.** Le juge judiciaire est compétent afin d'apprécier la validité de l'accord de mise en place d'une UES ainsi que son application et sa dénonciation éventuelle<sup>88</sup>. Le juge peut être amené à être saisi d'une demande qui conteste la validité de l'accord collectif relatif à la reconnaissance d'une UES, dit «UES conventionnelle»<sup>89</sup>. L'UES conventionnelle procède d'un accord collectif, ce dernier à ce titre peut être contesté devant le tribunal judiciaire.

**58. Un juge est tenu de rétablir la réalité d'un état de fait économique.** Toutefois, en principe comme le rappelle la doctrine, l'UES correspond à « un état de fait économique et social dont l'existence doit être reconnue par accord ou jugement {...} lorsque se trouvent réunis les critères jurisprudentiels de son existence »<sup>90</sup>. Dès lors, l'accord collectif relatif à la mise en place d'une UES qui ne remplit pas l'ensemble des critères jurisprudentiels pourrait être contesté face à un juge judiciaire considérant que le juge est tenu de restituer « {l'} exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. »<sup>91</sup>

**59. L'autonomie des partenaires sociaux.** Toutefois, un doute subsiste quant à la capacité du juge à pouvoir invalider l'accord collectif relatif à la reconnaissance d'une UES. Depuis la loi du 20 août 2008<sup>92</sup>, la représentativité des syndicats a été renforcée par la voie des élections professionnelles. Cette légitimité renforcée contribue à renforcer la sécurité juridique des accords collectifs. Les différences de traitement sont présumées justifiées quand elles résultent d'un accord collectif signé par des organisations syndicales représentatives<sup>93</sup>. D'après le professeur Martinon, l'autonomie des partenaires sociaux quant à la définition du périmètre de l'UES bénéficie d'une autonomie renforcée notamment depuis l'arrêt du 1er

---

<sup>87</sup> Soc., 19 mars 2007, n° 06-00.020

<sup>88</sup> CE., 26 sept. 2014, n°380164

<sup>89</sup> C. Radé, « L'unité économique et sociale conventionnelle » Dr. ouvrier sept. 2018, N° 842

<sup>90</sup> M. Cohen, L. Milet « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 17 éd. 2022

<sup>91</sup> CPC. art. 12

<sup>92</sup> Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, L. n° 2008-789

<sup>93</sup> Soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970

février 2023. Les partenaires sociaux disposent d'une légitimité particulièrement renforcée en ce qui concerne la détermination du périmètre de l'UES, sauf si l'accord est contraire au principe de participation des salariés,<sup>94</sup> ou bien si l'ensemble des critères prétoriens ne sont plus réunis auquel cas l'UES est caduque<sup>95</sup>.

### **Conclusion du titre préliminaire :**

**60.** L'entreprise et l'UES sont utilisées par le juge pour couvrir un maximum de situations, afin de doter les salariés d'un CSE. L'UES permet dans les faits d'élargir à un maximum de situations l'applicabilité du droit de la représentation du personnel, et d'assurer aux salariés la possibilité d'être représenté par un CSE.

## **Partie 1 : Des spécificités dans la structuration et la restructuration du CSE à structure complexe**

**61. Plan.** Après avoir identifié la structure externe d'accueil du CSE, il convient d'analyser les spécificités du CSE à structure complexe. À commencer par le processus spécifique préalable à la mise en place d'un CSE à structure complexe puis les spécificités fonctionnelles du CSE à structure complexe (Titre 1). Puis, il s'agit d'envisager les spécificités relatives à la restructuration du CSE à structure complexe (Titre 2).

### **Titre 1 : De la structuration et du fonctionnement du CSE à structure complexe**

**62.** Le CSE à structure complexe est composé de plusieurs niveaux de représentation. Le périmètre de l'entreprise est divisé géographiquement entre plusieurs sous-périmètres d'établissements distincts dans lesquels les CSE d'établissements distincts sont constitués. Au niveau central, le CSE central assure la représentation de l'intégralité du personnel à l'échelle de l'entreprise. La constitution d'un CSE à structure complexe est le résultat du processus de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts. Le processus de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts conduit à

---

<sup>94</sup> Séminaire du 5 avril 2023 en cours de Droit du travail.

<sup>95</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « La disparition d'une unité économique et sociale » JCP S, 1er septembre 2015, 1296

la constitution des CSE d'établissements distincts, puis à la constitution au niveau central d'un CSE central.

**63. Plan.** Il convient d'analyser dans un premier temps, l'étape spécifique préalable à la mise en place d'un CSE à structure complexe, le processus de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts (Chapitre 1). Puis, il s'agit d'analyser comment un CSE à structure complexe se met en place à l'issue du processus de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts (Chapitre 2). Enfin, il convient d'étudier les spécificités relatives au fonctionnement du CSE à structure complexe (Chapitre 3).

### **Chapitre 1. La structuration, une étape spécifique au CSE à structure complexe**

**64. L'établissement distinct.** Une entreprise peut modifier la structure de son CSE d'entreprise pour adopter un CSE à structure complexe, pour cela tout un processus doit être mis en place. L'entreprise doit tout d'abord procéder au découpage du périmètre de l'entreprise en établissements distincts. La notion d'établissement distinct est née d'un besoin de la pratique d'organiser au mieux, l'exercice au niveau local des missions des représentants du personnel, et d'assurer un niveau d'échange adapté aux réalités auxquelles sont confrontés les salariés. La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts a pour objet de « définir le niveau au sein duquel les représentants du personnel seront élus. Par conséquent, la reconnaissance d'un établissement distinct entraîne pour l'employeur l'obligation d'y organiser des élections professionnelles. »<sup>96</sup> La notion d'établissement en droit de la représentation du personnel était tout d'abord connue du législateur européen, qui le définit comme « unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales, et située sur le territoire d'un État membre, dans laquelle est exercée de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens »<sup>97</sup>.

**65. L'existence d'un critère subsidiaire.** Inconnu du législateur avant 2017, la notion a fait son entrée en 2017 dans le code du travail, toutefois le législateur n'a pas souhaité en donner une définition. Le législateur a renvoyé tout d'abord au soin de la négociation collective de définir les critères d'identification afin de procéder à la désignation du nombre et du périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord, le législateur a confié à

---

<sup>96</sup> Min. trav., «Comité social et économique, 117 question - réponses» Document PDF

<sup>97</sup> Directive du 11 mars 2002, art. 2, b), dir. 2002/14/CE

l'employeur le soin de procéder par décision unilatérale à la désignation du nombre et du périmètre des établissements distincts. Lorsqu'il revient à l'employeur de procéder à cette désignation, le législateur a contraint l'employeur au respect du critère de « l'autonomie de gestion du responsable d'établissement »<sup>98</sup>. Le critère de l'autonomie de gestion du responsable s'applique que de manière subsidiaire.

**66. Distinction de l'établissement distinct au sens du niveau de désignation du délégué syndical.** L'établissement distinct au sens du périmètre au sein duquel le CSE d'établissement distinct est constitué est distinct de la notion d'établissement distinct employée à partir de 2014, pour définir le périmètre dans lequel le délégué syndical d'établissement distinct est désigné. La désignation du délégué syndical « {...} peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. »<sup>99</sup>

**67. Distinction de l'établissement physique de l'établissement distinct.** L'établissement distinct en droit de la représentation du personnel est distinct du site de production d'une entreprise. Le ministère du Travail indique que : « L'établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. L'établissement distinct est une notion juridique, qui ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et qui peut regrouper plusieurs établissements au sens de l'INSEE (SIRET). Son périmètre est déterminé par accord ou décision unilatérale de l'employeur. »<sup>100</sup>

**68. Plan.** La loi favorise la mise en place des établissements distincts par la négociation collective, le législateur octroie aux partenaires sociaux une importante liberté lors de la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts (I). En cas d'impasse, l'employeur peut procéder au découpage du périmètre de l'entreprise en établissements distincts, sous réserve de respecter un critère d'ordre public (II).

### I. L'autonomie des partenaires sociaux

---

<sup>98</sup> C. trav., art. L. 2313-4

<sup>99</sup> C. trav., art. L. 2143-3

<sup>100</sup> Min. trav., « Le CSE en 117 Questions-Réponses, déc. 2019, question n° 25 p. 18.

**69. Plan.** Si l'ordonnance du 22 septembre 2017<sup>101</sup> a modifié le dispositif relatif à la désignation du nombre et du périmètre des établissements distincts, en octroyant une plus grande liberté aux partenaires sociaux (A). Les partenaires sociaux doivent tout de même respecter un minimum de conditions (B).

A. La « voie privilégiée par le législateur »<sup>102</sup>

**70. Priorité à l'accord.** Pour mettre en place une structure complexe dans une entreprise ou une UES, la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts appartient en priorité aux partenaires sociaux.

**71. Plan.** L'employeur doit tout d'abord tenter de parvenir à un accord collectif avec les partenaires sociaux, ou avec le CSE en l'absence d'accord collectif, et en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise. (1.) En cas d'impasse dans la négociation collective, l'employeur sera en mesure de procéder unilatéralement à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts<sup>103</sup>(2.). Le législateur organise par ordre chronologique et hiérarchique les différentes voies ouvertes pour mettre en place une structure complexe.

1. La mise en place d'un CSE à structure complexe par accord

**72. Un droit antérieur contraignant.** Avant 2017, la jurisprudence considérait que l'accord de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts relevait du PAP puisque cet accord avait une vocation électorale. Les conditions de validité du PAP sont contraignantes. L'accord doit être signé par la majorité des organisations syndicales qui ont participé à la négociation, ainsi que par la majorité des organisations syndicales représentatives qui ont recueilli la majorité des voix exprimées en faveur des organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles. Les exigences du PAP rendaient difficile le redécoupage des périmètres et du nombre d'établissements. L'ordonnance de 2017 a sorti du champ du PAP la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts. En pratique, ce changement de régime juridique

---

<sup>101</sup> Ordonnance du 22 septembre 2017, ord., n°2017-1386

<sup>102</sup> Note explicative de l'arrêt du 1er février 2023, n° 21-15.371

<sup>103</sup> Le législateur a conçu un dispositif identique pour la mise en place d'une structure complexe dans une entreprise ou une UES. Les articles L. 2313-1 à L. 2313-5 qui sont utilisés pour l'entreprise sont reproduits à l'article L. 2313-8 du Code du travail.

de l'accord a eu pour effet de faciliter le découpage et la modification des périmètres du CSE à structure complexe. L'accord peut modifier le nombre et périmètres précédemment élaborés par un accord collectif, par une décision unilatérale ou bien par une décision de l'administration ou un jugement du juge judiciaire.

**73. Un accord majoritaire.** L'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts dans une entreprise ou une UES appartient au régime du droit commun. Néanmoins, le législateur enferme l'accord « dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ». L'accord collectif auquel renvoie le législateur correspond à un accord majoritaire. L'accord doit avoir recueilli l'accord d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles.

Pourquoi l'accord d'établissement distinct est-il enfermé dans un accord majoritaire ?

**74. L'absence d'accord minoritaire.** Le législateur exclut de fait la possibilité de conclure un accord collectif minoritaire, qui serait signé avec des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au premier tour des élections professionnelles, puis validé par référendum. Le législateur limite le nombre d'options dont peuvent se saisir les partenaires sociaux au seul accord majoritaire. Cela traduit d'une certaine prudence du législateur à l'égard des accords relatifs à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts. Si le législateur a entendu sortir l'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts du PAP, il demeure conscient de l'importance de l'accord en ce qui détermine notamment le périmètre des élections professionnelles. À ce titre, le législateur n'a pas souhaité faire basculer le régime de l'accord, dans le régime de droit commun de l'accord collectif. Si le législateur octroie une importante liberté quant à la détermination du périmètre des établissements distincts, il s'assure en contrepartie que l'accord recueille l'assentiment des syndicats représentatifs majoritaires dans l'entreprise.

**75. Niveau d'appréciation de sa validité.** Dans une UES, l'article L. 2313-8 du Code du travail dispose que l'accord collectif est « conclu au niveau de l'unité économique et sociale

dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts ». L'article L. 2313-8 précise qu'il faut apprécier la validité de l'accord collectif au niveau de l'UES, c'est-à-dire que l'on consolide les suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au premier tour dans l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'UES.

#### **76. Un accord avec le CSE, en l'absence de délégué syndical et d'accord collectif.**

L'absence de délégué syndical ne prive pas l'employeur de sa faculté de négocier un accord relatif à la détermination du nombre d'établissements distincts. Un accord peut être conclu avec le CSE à condition qu'aucun accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts n'ait été conclu précédemment et à condition que l'entreprise ne soit pas dotée d'un délégué syndical<sup>104</sup>. Cette précision permet de garantir la primauté sur le processus de découpage du périmètre des établissements distincts aux organisations syndicales représentatives<sup>105</sup>. Si l'employeur n'est pas en mesure de trouver un accord avec les organisations syndicales majoritaires, la possibilité d'obtenir un accord avec le CSE lui est refusée. Par ailleurs, le CSE avec lequel l'employeur doit signer l'accord est nécessairement, d'après la doctrine, le CSE d'entreprise, ou le CSE central<sup>106</sup>. L'accord sera valide s'il obtient l'assentiment de la majorité des membres titulaires élus au CSE.

### 2. La liberté des partenaires sociaux

**77. L'affirmation de la liberté des partenaires sociaux.** La détermination du périmètre et du nombre d'établissements distincts opérée par accord collectif ou par accord avec le CSE se fait librement. La Chambre sociale affirme que « les signataires d'un accord {...} déterminent librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise »<sup>107</sup>. La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts appartient à la liberté contractuelle des partenaires sociaux, la Chambre sociale de la Cour de cassation indique dans sa note explicative de l'arrêt que « le législateur n'a fixé aucun critère quant à la détermination des établissements distincts dans ce

---

<sup>104</sup> C. trav., art. L. 2313-3 et L. 2313-8, al. 4

<sup>105</sup> C. Wolmark « Établissement » Répertoire de droit du travail Dalloz éd. avril 2022 (consulté le 25 janvier 2023)

<sup>106</sup> G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, P. Lokiec. P-Y. Verkindt, « Droit de la représentation du personnel », Dalloz, Coll. Dalloz Action, éd. 2019-2020

<sup>107</sup> Soc., 1er février 2023, n° 21-15.371, FS-B+R

cadre négocié, laissant entière liberté aux partenaires sociaux »<sup>108</sup>. A contrario de la décision unilatérale de l'employeur qui est soumise au respect du critère de « l'autonomie de gestion».

**78. La confiance accordée aux partenaires sociaux.** La confiance accordée par le législateur, qui a été confirmée par l'administration<sup>109</sup>, puis par les juges du quai des horloges, a été saluée par Mme Roques Avocate générale référendaire<sup>110</sup>, ainsi que par la doctrine. La doctrine estime que « la confiance offerte aux partenaires sociaux ne peut qu'être approuvée. Les organisations syndicales représentatives ou les membres du CSE sont reconnus comme « investi[s] de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquel[s] ces derniers participent directement par leur vote » (Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-22.179, n° 13-25.437)»<sup>111</sup>. L'accord avec les partenaires sociaux permet d'assurer aux salariés une protection de leurs intérêts.

**79. Une liberté affirmée par le droit de l'Union européenne.** Les juges de la Chambre sociale dans ce même arrêt du 1er février 2023 interprètent l'article L. 2313-2 à la lumière de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002. Les juges de la Chambre sociale de la Cour de cassation s'appuient sur la directive qui indique que les partenaires sociaux peuvent « définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation ». Au soutien de cette liberté des partenaires sociaux, la directive souligne que les partenaires sociaux sont les plus à même de déterminer ce qui est le plus « conforme à leurs besoins et à leurs souhaits ». Il apparaît tout naturellement qu'en l'absence de critère imposé par le législateur, les partenaires sociaux peuvent déterminer librement le périmètre et le nombre d'établissements distincts.

## B. Des conditions minimales

**80.** La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts doit tout de même être conforme à un certain nombre d'exigences. Des exigences supra-légales notamment le respect du droit à la participation (1), et l'exigence d'effectifs (2)

---

<sup>108</sup> Note explicative de l'arrêt du 1er février 2023, n° 21-15.371

<sup>109</sup> Min. du travail, « Comité social et économique, 117 question - réponses », question n° 29, Document PDF publié par le ministère du Travail le 16 janvier 2020

<sup>110</sup> Y. Pagnerre, E Jeansen, « Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels », JCPS, 28 févr. 2023, 1054

<sup>111</sup> Y. Pagnerre, E Jeansen, « Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels », préc.

## 1. Un minimum d'exigences

**81.** Les exigences retenues par la Chambre sociale de la Cour de cassation (a) sont venues écarter les spéculations d'une partie de la doctrine (b).

### a. Des exigences constitutionnelles et européennes

**82. Le respect du principe constitutionnel de participation des travailleurs.** Les partenaires sociaux, lorsqu'ils déterminent le nombre et le périmètre des établissements distincts qui seront destinés à accueillir des CSE d'établissements distincts, participent à la mise en œuvre du « principe de participation consacré par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 »<sup>112</sup>, et à ce titre ils doivent s'assurer dès lors que les critères retenus, ou bien les périmètres directement désignés, « {...} soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés ». Les juges de la Chambre sociale s'attachent à s'assurer que les périmètres définis par l'accord collectif permettent aux CSE d'établissements distincts qui seront constitués de représenter efficacement l'ensemble des salariés. Le note explicative de la Cour de cassation précise également qu'en l'absence de cadre restrictif élaboré par la norme législative, le juge de la Chambre sociale de la Cour de cassation a dû se fonder sur des normes qui disposent d'une valeur supra-législative pour imposer un minimum d'encadrement à l'accord collectif<sup>113</sup>.

**83. Garantir l'effet utile des consultations qui seront menées par la suite.** Les juges de la Chambre sociale exigent au regard de la directive du 11 mars 2002, que les périmètres désignés permettent aux futurs CSE d'être en mesure « {d'}assurer l'effet utile de la démarche » (Dir. 2002/14 /CE, art. 1er, 2°). Les partenaires sociaux doivent garantir l'effet utile des prérogatives des CSE qui seront constitués par la suite au sein des périmètres. Les périmètres retenus par les partenaires sociaux ne doivent pas conduire à la création des CSE privés de toutes prérogatives.

---

<sup>112</sup> Soc., 1er février 2023, n° 21-15.371, FS-B+R

<sup>113</sup> Note explicative de l'arrêt du 1er février 2023, n° 21-15.371

## b. Des critères écartés par la jurisprudence

**84. Le critère de l'autonomie de gestion.** Avant 2023, une partie de la doctrine contestait cette apparente liberté accordée aux partenaires sociaux. Le critère de l'autonomie de gestion n'apparaissait pas explicitement comme subsidiaire. La majorité de la doctrine s'accordait pour reprocher au dispositif son manque de clarté. La liberté des partenaires sociaux se déduit de l'absence de critère, contrairement au dispositif relatif à la décision unilatérale. La doctrine indique « {qu'}en évoquant expressément l'existence d'un critère à défaut d'accord, le législateur paraît en effet laisser entendre qu'il n'y a pas de critère légal lorsque le découpage est conventionnel ; le juge pourrait toutefois intervenir si le découpage est contraire à l'ordre public, frauduleux ou discriminatoire. »<sup>114</sup>. L'administration a confirmé en 2018 cette interprétation littérale de l'article L. 2313-2 en faveur de la liberté des partenaires sociaux, lorsqu'elle a indiqué que les « critères peuvent donc être librement déterminés par les partenaires sociaux »<sup>115</sup>. Or, comme le soulignent le Professeur Pagnerre et monsieur Jeansen, sauf à inscrire explicitement le critère de l'autonomie de gestion comme critère d'ordre public dans la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, la détermination par voie d'accord se fait librement.<sup>116</sup>

**85. Une insécurité juridique évitable.** Compte tenu du doute qui traversait la doctrine, il était reproché au dispositif son manque de clarté qui aurait pu être évité notamment en reprenant l'architecture « consistant en un triptyque composé de l'ordre public, du champ de la négociation collective et des dispositions supplétives »<sup>117118</sup>.

**86. Le critère de la communauté de travail.** Madame Dauxerre estimait pour sa part qu'au regard de l'objet que l'établissement distinct tend à représenter, les partenaires sociaux étaient tenus de prendre en considération un critère plus insaisissable, celui de la communauté de

---

<sup>114</sup> G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, P. Lokiec, P-Y. Verkindt, « Droit de la représentation du personnel », Dalloz, Coll. Dalloz Action, éd. 2019-2020

<sup>115</sup> Min. trav., « 100 Questions/réponses, Comité économique et social », 19 avr. 2018, Q. 25, p. 19 : « la loi n'impose pas la prise en compte de critères spécifiques. Ces critères peuvent donc être librement déterminés par les partenaires sociaux ».

<sup>116</sup> Y. Pagnerre, E Jeansen, « Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels », préc.

<sup>117</sup> Mme CHAMLEY-COULET, Conseillère référendaire, Rapport sur l'arrêt du 1er février 2023 Chambre sociale, n° 21-15.371

<sup>118</sup> Y. Pagnerre, E Jeansen, « Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels », préc. extrait allant dans le même sens : « Il est regrettable que, sur cette question, le législateur n'ait pas adopté la distinction entre les dispositions « d'ordre public », celles laissées au « champ de la négociation collective » et celles « supplétives ». »

travail. Les critères désignés afin de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts doivent être en mesure de rassembler des groupes de salariés qui constituent pour chacune d'entre elles une « collectivité ayant des intérêts propres, distincts, d'une part, de la somme des intérêts particuliers des salariés qui la composent, et, d'autre part, des intérêts des autres collectivités existant dans l'entreprise »<sup>119</sup>. Il s'agit d'après la doctrine du « cadre optimal d'efficacité »<sup>120</sup> afin d'organiser la représentation du personnel, dès lors ce critère ne saurait être évincé par les partenaires sociaux.<sup>121</sup> Toutefois, Madame Dauxerre estime que ce critère n'est plus d'actualité depuis la pandémie de Covid-19, et la subséquente généralisation du télétravail et du travail hybride dans une partie des entreprises, notamment dans le secteur du service, le fonctionnement régulier dans l'entreprise a été en grande partie modifié. Par conséquent, on observe un affaiblissement général des liens sociaux, ce qui remet en doute la notion même de communauté de travail dans certaines entreprises.<sup>122</sup>

## 2. La condition d'effectifs

**87. Un seuil d'effectif minimal.** La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts doit être opérée dans une entreprise avec des effectifs d'au moins 50 salariés.<sup>123</sup> Il apparaît que le législateur a souhaité priver les entreprises aux effectifs sous le seuil de 50 salariés de la possibilité de se doter d'un CSE à structure complexe. On en déduit que pour le législateur l'entreprise doit disposer d'un CSE de « plein exercice »<sup>124</sup> qui est constitué à partir du franchissement du seuil d'effectifs de 50 salariés<sup>125</sup> pour pouvoir se doter d'un CSE à structure complexe. Le législateur a ajouté la condition relative au seuil minimal d'effectif de 50 salariés dans la loi de ratification de l'ordonnance de 2017<sup>126</sup>. L'enjeu pour le législateur était d'éviter d'aboutir à la constitution éventuelle d'un CSE central au sein d'une entreprise de 50 salariés<sup>127</sup>. La ministre du Travail de l'époque l'a clairement affirmé de la sorte : « mettre en place un CSE central est dénué de sens dans les entreprises de moins de

---

<sup>119</sup> P. Sargos, « La recherche de la communauté de travail en matière de représentation sociale dans l'entreprise », in La vérité, Rapport annuel 2004 de la Cour de cassation : Doc. fr., 2005, p. 109, spéc. p. 112.

<sup>120</sup> Y. Chalaron, « Réflexions critiques sur la vision judiciaire de l'établissement distinct », Dr. soc. 1982, p. 209.

<sup>121</sup> L. Dauxerre, « L'établissement distinct dans le droit du comité social et économique », JCP S n° 12, 27 mars 2018, 1102

<sup>122</sup> Séminaire de Contentieux du droit du travail du 6 mars 2023.

<sup>123</sup> C. trav., art. L. 2313-1, al. 2

<sup>124</sup> G. Loiseau, « Le comité social et économique », Dr. soc. 2017, p. 1044

<sup>125</sup> C. trav., art. L.2312-8

<sup>126</sup> Loi du 29 mars 2018, L. n° 2018-217

<sup>127</sup> P. Adam, « Entreprises de moins de cinquante salariés, CSE d'établissement et CSE central », Dr. soc. 2020 p.956

cinquante salariés comprenant des établissements distincts. Les articles L. 2316-1 à L. 2316-3 fixent les attributions d'un CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés. Par conséquent, un CSE central dans une entreprise de moins de 50 salariés comportant des établissements ne disposerait pas d'attributions. CQFD !<sup>128</sup>. Si la désignation d'au moins deux établissements distincts dans une entreprise d'au moins 50 salariés conduit nécessairement l'employeur à devoir constituer des CSE d'établissements distincts et un CSE central. Il est inopportun d'obliger des employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés à constituer un CSE central sans pour autant que ce CSE ne dispose de prérogatives élargies qu'ils acquièrent à partir du seuil de 50 salariés. Le législateur évite de la sorte une multiplication des CSE aux « attributions réduites »<sup>129</sup> dans les entreprises de moins de 50 salariés. Une partie de la doctrine estime toutefois que l'ajout d'un seuil minimal de 50 salariés ne prive pas les partenaires sociaux de leur capacité de procéder à la division de la représentation collective, quand bien même le seuil de 50 n'aurait pas été franchi<sup>130</sup>. « Il n'est aucun motif sérieux de les proscrire aujourd'hui. De surcroît, on comprendrait fort mal la signification d'une telle prohibition. »<sup>131</sup>.

**88.** La condition d'effectifs de 50 salariés octroie aux CSE d'établissements qui sont constitués au sein de la structure une personnalité juridique reconnue par l'effet de la loi.<sup>132</sup>

**89.** On identifie une similarité entre le dispositif qui avait été retenu au sujet de l'article L. 2313-1 tel qu'il était originellement prévu dans l'ordonnance du 22 septembre 2017 et l'article L. 2313-8. Le dispositif de 2017 ne faisait pas mention d'un seuil minimal de 50 salariés. L'article L. 2313-1 relatif à la division dans une entreprise a été ultérieurement modifié par la loi de ratification<sup>133</sup>, qui a ajouté une mention d'un seuil de cinquante salariés minimum. La mention d'un seuil minimal n'a pas été incorporée en ce qui concerne la division de la représentation du personnel dans une UES. L'UES peut comprendre plusieurs établissements distincts, toutefois il est possible de penser par analogie avec les dispositions relatives à l'entreprise que la condition de seuil de 50 salariés s'applique également à l'UES en ce qui concerne l'obligation d'avoir un CSE commun sous la forme d'un CSE central.

---

<sup>128</sup> Citation de la ministre du travail M. Pénicaud, Sénat, séance du 23 janv. 2018 (compte rendu intégral des débats), extrait de l'article de P. Adam, « Entreprises de moins de cinquante salariés, CSE d'établissement et CSE central », *Dr. soc.* 2020. 956s., spéc. p. 956,

<sup>129</sup> G. Loiseau, « Le comité social et économique », *Dr. soc.* 2017, p. 1044

<sup>130</sup> D. Chenu, « L'implantation du CSE dans les entreprises à structure complexe », *Cah. soc.* févr. 2018, n° 122n7, p. 9

<sup>131</sup> P. Adam, « Entreprises de moins de cinquante salariés, CSE d'établissement et CSE central », préc.

<sup>132</sup> *C. trav.*, art. L. 2316-25

<sup>133</sup> Loi du 29 mars 2018, L. n° 2018-217, art. 6

**90.** À défaut d'accord avec les organisations syndicales ou avec le CSE, le législateur a ouvert la voie à une détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts par décision unilatérale de l'employeur, dans ce cas le cadre juridique est plus restrictif. La loi impose à l'employeur la prise en compte d'un critère essentiel, celui de « l'autonomie de gestion » en plus des exigences minimales qui s'imposent aux partenaires sociaux.

## II. La décision unilatérale relative à la détermination des établissements distincts

**91.** À défaut d'accord, l'employeur peut procéder à la détermination du nombre et du périmètre des CSE par décision unilatérale, toutefois cette voie peut faire l'objet d'un recours, dans ce cas l'employeur doit justifier sa décision auprès de l'administration qui est susceptible de procéder au redécoupage du périmètre des CSE, sous contrôle du juge judiciaire qui pourra à son tour procéder au découpage des périmètres du CSE en cas de recours.

**92. Plan.** Le législateur ouvre la voie à l'employeur qui est en incapacité de négocier un accord pour prendre une décision unilatérale relative à la division de son entreprise en plusieurs périmètres d'établissements distincts (A). Il convient d'envisager l'étendue du contrôle de l'administration du juge judiciaire en cas de recours contre l'accord collectif, ou la décision unilatérale de l'employeur (B).

### A. La voie encadrée de la division par une décision unilatérale

**93.** « En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, 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. »<sup>134</sup> La loi permet à l'employeur de procéder par décision unilatérale à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts par voie de décision unilatérale<sup>135</sup>. Avant 2017, en cas d'échec des négociations l'employeur devait alors saisir la DIRECCTE pour que l'administration procède à la désignation des différents périmètres des établissements distincts.

---

<sup>134</sup> C. trav., art. L. 2313-4

<sup>135</sup> Ordonnance du 22 septembre, Ord. n °2017-1386

**94. Plan.** La décision unilatérale doit prendre en considération l'autonomie de gestion confiée au chef d'établissement (1) et doit être précédée d'une tentative loyale de négociation (2).

1. Le critère essentiel, l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement

**95. L'autonomie de gestion, unique critère pour l'employeur.** L'employeur n'est pas libéré de toute contrainte à défaut d'accord. Si les partenaires sociaux déterminent librement les critères relatifs à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, le législateur n'accorde pas à l'employeur un même degré de confiance, le législateur exige que de la décision unilatérale de l'employeur prenne en considération le critère de « l'autonomie de gestion »<sup>136</sup>.

**96. Appréciation de l'autonomie de gestion.** Le critère de « l'autonomie de gestion » se réfère à l'autonomie du responsable de l'établissement. Cette autonomie doit être suffisante et appréciée de manière globale<sup>137</sup>.

**97. L'étendue des délégations de compétence.** La Chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que l'autonomie de gestion s'apprécie au regard « de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable » .

**98. Autonomie de gestion et ses critères ; l'autonomie dans la gestion du personnel et l'exécution du service.** Cette autonomie de gestion s'apprécie « notamment en matière de gestion du personnel »<sup>138</sup>. L'adverbe « notamment » indique que l'autonomie de gestion en matière de gestion du personnel est un élément à prendre en considération parmi d'autres. La jurisprudence précise que le responsable de l'établissement doit disposer d'une « autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service. »<sup>139</sup>. Le critère de l'autonomie de gestion comprend en lui-même deux critères que l'employeur doit identifier dans les établissements distincts qu'il désigne. L'employeur doit s'assurer que la délégation de pouvoir du chef de l'établissement distinct dispose de compétences relatives à l'exécution du service et par exemple aux procédures de recrutement, de licenciement, et de sanctions disciplinaires.

---

<sup>136</sup> C. trav., art. L. 2313-4 et L. 2313-8

<sup>137</sup> C. Vigneau, « La notion d'établissement au cœur des logiques de centralisation et de décentralisation de la représentation du personnel » : Dr. ouvrier 2020, p. 419

<sup>138</sup> C. trav., art. L.2313-4

<sup>139</sup> Soc., 9 juin 2021, n° 19-23.153, FS-P+R,

**99. L'indifférence quant à la centralisation d'une partie des compétences.** Le transfert de ces compétences à un échelon plus centralisé peut priver le chef d'établissement de toute autonomie de gestion au sens de l'article L. 2313-4 du Code du travail<sup>140</sup>. Toutefois, l'autonomie de gestion s'apprécie en prenant en considération les réalités fonctionnelles des entreprises, à ce titre, « la centralisation de fonctions support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement. ». La jurisprudence précise toutefois que : « La centralisation à l'échelle du siège de prérogatives de recrutement et de pouvoir de discipline, l'absence de compétences pour mettre en œuvre les mesures de prévention des risques, ou encore des compétences relatives à gestion comptable et financière de l'activité constitue un obstacle à la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct »<sup>141</sup>.

**100. La garantie d'un exercice effectif des prérogatives du CSE.** Enfin, la Chambre sociale de la Cour de cassation a l'occasion de rappeler, dans de récents arrêts, que la division de l'entreprise en plusieurs établissements distincts doit être de « nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel »<sup>142</sup>. Le seul critère de l'autonomie de gestion ne doit pas mener à la mise en place de CSE dépourvus de prérogatives. La décision de l'employeur doit garantir l'effet utile des procédures d'information-consultations qui seront menées au sein du CSE d'établissement distinct, conformément aux exigences du droit de l'Union européenne.<sup>143</sup>

## 2. Les obligations préalables à la décision unilatérale

**101. La décision unilatérale.** La détermination du nombre et du périmètre des CSE par décision unilatérale ne peut être prise qu'en cas « {d'}absence d'accord conclu »<sup>144</sup> avec le CSE ou avec les organisations syndicales. La structuration par décision unilatérale est donc limitée à une situation d'absence d'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des CSE. L'employeur dans une entreprise pourra prendre une décision relative à la structuration de la représentation de son personnel lorsque l'entreprise est en expansion et

---

<sup>140</sup> Soc., 8 juill. 2020, n° 19-11.918, n° 19-60.107, n° 19-11.918 FS-P+B+R

<sup>141</sup> TI Caen 5 juillet 2019 n° 11-19-000706, X. c/ Sté Eiffage Construction Basse Normandie

<sup>142</sup> Soc., 9 juin 2021 n° 19-23.745, FS-P+R,

<sup>143</sup> Directive du 11 mars 2002, Dir. 2002/14/CE, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

<sup>144</sup> C. trav., art. L. 2313-4

qu'il n'a jamais procédé à un accord de la sorte précédemment. L'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des CSE peut être venu à son terme. L'absence d'accord pourra être constatée par l'employeur suite à une tentative loyale de négociation, ce dernier pourra prendre une décision unilatérale relative au nombre et au périmètre des établissements distincts.

**102. La décision unilatérale dans une UES.** Dans une UES, « l'un des employeurs mandatés par les autres fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts »<sup>145</sup>. Dans une UES, il faut procéder par mandat pour opérer à une décision unilatérale. Un employeur mandaté par l'ensemble des employeurs compris dans l'UES peut prendre une décision unilatérale relative à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

**103. Une obligation prétorienne, la tentative loyale de négociation.** La formule du législateur « en l'absence d'accord conclu », indique d'après la jurisprudence que la décision unilatérale ne doit pas être prise sans tenir compte des partenaires sociaux, il ne s'agit pas d'une voie alternative à l'accord éventuel avec les délégués syndicaux ou avec le CSE. Les juges du quai des horloges ont confirmé que : « ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts »<sup>146</sup>. L'employeur doit tout d'abord procéder à une tentative loyale de négociation avant de procéder à une décision unilatérale, il faut que l'employeur démontre de sa bonne foi lors avant de pouvoir procéder au découpage par décision unilatérale.

**104. Une information.** La décision unilatérale de l'employeur doit être précédée d'une information aux organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et de toutes les organisations syndicales qui disposent d'une section syndicale dans l'entreprise. Cette information est faite par tout moyen qui permet d'assurer une date certaine de connaissance de l'information.<sup>147</sup> Le CSE doit être informé de la décision si l'employeur a tenté précédemment de négocier avec ce dernier pour conclure un accord sur le nombre et le périmètre des établissements distincts<sup>148</sup>. L'information fait courir le délai de 15 jours à partir duquel ils peuvent contester la décision devant la DREETS.

---

<sup>145</sup> C. trav., art. L. 2313-8

<sup>146</sup> Soc., 17 avril.2019, n° 18-22.948

<sup>147</sup> C. trav., art. R. 2313-1, al. 1

<sup>148</sup> C. trav., art. R. 2313-1, al. 2

**105. Une décision obligatoire.** En l'absence d'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des CSE, il apparaît que l'employeur est tenu de procéder par la voie de la décision unilatérale à la détermination du nombre et du périmètre des CSE. La formulation de l'article L. 2313-4 « l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts »<sup>149</sup> indique qu'il ne s'agit pas d'une faculté, mais d'une obligation<sup>150</sup>.

### B. Un contrôle spécifique

**106. Plan.** Nous verrons dans un premier temps quelle est l'étendue du contrôle du juge judiciaire sur l'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts (1), puis l'étendue du contrôle de l'administration puis du juge judiciaire en ce qui concerne la décision unilatérale de l'employeur (2).

#### 1. Le contrôle de l'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

**107. Le contrôle du juge judiciaire sur l'accord collectif.** Le juge judiciaire peut être saisi d'un recours en annulation de l'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts dans les 2 mois qui suivent la publication ou la notification de l'accord<sup>151152</sup>. Le juge judiciaire est compétent pour apprécier « la légalité ou l'application de la dénonciation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise »<sup>153</sup>.

**108. Le contrôle du respect de l'ordre public.** Si les partenaires sociaux déterminent librement « les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts ». La doctrine rappelle que le juge judiciaire doit s'assurer de faire respecter l'ordre public. Le juge contrôle le respect des exigences d'ordre public, à ce titre un accord collectif comme un contrat de droit commun ne peut déroger à l'ordre public<sup>154</sup>. L'accord collectif qui

---

<sup>149</sup> C. trav., art. L. 2313-4

<sup>150</sup> M. Cohen, L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 17 éd. 2022

<sup>151</sup> C. trav., art. L. 2262-14

<sup>152</sup> Soc., 1er février 2023, n° 21-15.371, FS-B+R

<sup>153</sup> CE., 26 sept. 2014, n°380164

<sup>154</sup> C. civ., art. 1162

aurait un objet frauduleux pourrait être annulé. Le juge vérifie que l'accord respecte les conditions de validité exigées d'un accord collectif majoritaire ou de l'accord avec le CSE.

**109. Contrôle du respect des exigences constitutionnelles.** La Chambre sociale de la Cour de cassation opère un contrôle approfondi des périmètres retenus par les partenaires sociaux lorsque l'accord est contesté. Le juge vérifie que l'accord collectif n'est pas contraire au principe de participation issu de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, aux termes duquel : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. ». Ce principe impose, d'après la Cour de cassation, à l'accord qu'il couvre l'ensemble des salariés par des périmètres d'établissements distincts. Le juge doit contrôler également l'effet utile de la démarche. Le juge entend s'assurer que l'accord met en œuvre « l'effet utile des CSE mis en place dans ces établissements, ce qui pourrait se justifier par le respect d'autres exigences. »<sup>155</sup>

**110. Un contrôle de conventionalité, le respect de l'exigence d'effet utile.** Les juges de la Chambre sociale invitent les juges du fond à vérifier à ce que l'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts soit conforme à l'article 5 et l'article 1 de la directive 2002/14/CE qui garantit l'effet utile de la procédure d'information consultation du CSE. La directive précise par ailleurs que, lors de la définition des modalités d'information et de consultation, les partenaires sociaux « travaillent dans un esprit de coopération et dans le respect de leurs droits et obligations réciproques », « de manière à assurer l'effet utile de la démarche ». Le juge contrôle *in concreto* l'accord contesté, ils vérifient que l'accord et les périmètres d'établissement garantissent le principe d'effet utile de la représentation du personnel. Le juge peut ainsi annuler l'accord si les périmètres définis venaient à priver le CSE de ses prérogatives. D'après la doctrine, en ce qui concerne le contrôle de l'effet utile des établissements distincts, la Cour de cassation adopte « une appréciation globale du fonctionnement de l'instance de représentation du personnel pour juger de l'effet utile des établissements distincts. »<sup>156</sup>. Cette appréciation globale du respect du principe de l'effet utile conduit la Cour de cassation à apprécier la situation dans l'entreprise dans son ensemble, en prenant en considération les actes et des éléments intervenus même après l'adoption de l'accord mis en cause. Enfin, si les partenaires sociaux peuvent définir

---

<sup>155</sup> Y. Pagnerre, E Jeansen, « Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels » préc.

<sup>156</sup> Y. Pagnerre, E Jeansen, « Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels » préc.

librement les périmètres d'établissements distincts, la doctrine précise qu'ils ne peuvent ignorer entièrement l'existence de certains établissements distincts « objectifs ». Lorsque le fonctionnement de l'entreprise « révèle la présence objective de plusieurs collectivités de travail dotées d'une autonomie de gestion réelle », les partenaires sociaux ne peuvent ignorer cette réalité dans son entièreté. D'après la doctrine, lorsque les partenaires sociaux ne prennent pas en considération dans leur découpage les possibles établissements distincts objectifs qui existent, alors les partenaires sociaux se doivent d'assister les missions des CSE dans les périmètres de ces établissements distincts par la mise en place de représentants de proximité ou par d'autres mesures qui visent à garantir aux salariés l'effet utile de la représentation du personnel<sup>157</sup>. Toutefois, cette mention d'établissements distincts objectifs n'est pas sans rappeler la résurgence d'un critère déjà abordé par la doctrine, celui d'une communauté de travail. Les partenaires sociaux ne pourraient ainsi ignorer un périmètre qui serait déjà préconstitué et identifiable. Il apparaît en pratique qu'étant donné que les partenaires sociaux sont les plus à même de défendre les intérêts de la collectivité de travail alors ils sont l'expression de l'intérêt général dans les périmètres qu'ils identifient.

**111. La force obligatoire de l'accord collectif clair et précis.** Si l'accord collectif n'est pas contraire aux exigences constitutionnelles ou conventionnelles, l'accord mis en place par les partenaires sociaux qui est clair et précis doit être appliqué par le juge qui est tenu d'en appliquer les stipulations<sup>158</sup> sans dénaturer l'accord<sup>159</sup>. Un juge saisi d'un accord clair et précis qui désigne des critères d'identification des établissements distincts, ou lorsque l'accord désigne directement les établissements distincts, le juge est tenu d'en appliquer les stipulations<sup>160161</sup>.

## 2. Le contrôle de la décision unilatérale de l'employeur

**112. Le contrôle de la décision unilatérale.** En contrepartie de la possibilité pour l'employeur de prendre une décision unilatérale en ce qui concerne la définition des périmètres des établissements distincts, sa décision peut faire l'objet d'un recours devant l'administration<sup>162</sup>. La loi reconnaît que certaines personnes ont un intérêt à agir contre la

---

<sup>157</sup> Y. Pagnerre, E Jeansen, « Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels » préc.

<sup>158</sup> C. civ., art. 1103

<sup>159</sup> C. civ., art. 1192

<sup>160</sup> Soc., 14 décembre 2022, n° 21-19.551

<sup>161</sup> Y. Pagnerre, E Jeansen, « Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels » préc.

<sup>162</sup> C. trav., art. L. 2313-5

décision, il s'agit : des organisations syndicales représentatives et les organisations syndicales ayant constitué une section au sein de l'entreprise<sup>163</sup>. Le CSE peut agir si la négociation s'est déroulée avec celui-ci. Le recours doit être formé dans les quinze jours qui suivent la décision.

**113. Les délais.** À partir de la réception du recours, la DREETS dispose d'un délai de 2 mois pour prendre une décision<sup>164</sup>. La décision peut être rendue implicitement après expiration du délai de 2 mois, l'administration est réputée avoir rendu une « décision implicite de rejet »<sup>165</sup>. Cette décision peut faire l'objet d'un recours de la part de l'employeur ou des syndicats cités précédemment. Le recours est formé dans les 15 jours « suivant la notification »<sup>166</sup> de la décision devant le tribunal judiciaire compétent dans le ressort du siège de l'entreprise<sup>167</sup>.

**114. L'étendue de la compétence de l'administration puis du juge judiciaire.** La DREETS puis, en cas de recours contre la décision de l'administration, le juge judiciaire sont amenés à apprécier le nombre et le périmètre des établissements distincts compris dans l'entreprise. La décision de l'administration et le jugement du juge prennent en considération le critère de « l'autonomie de gestion ». La décision est prise en se fondant sur « les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la décision unilatérale prise par ce dernier »<sup>168</sup>. Le juge organise un partage de la charge de la preuve entre le demandeur et le défendeur<sup>169</sup>. Il n'existe aucun plafond au nombre d'établissements distincts qui peuvent être identifiés par l'administration. La compétence de l'administration se limite à l'identification du nombre et du périmètre des établissements distincts, la DREETS ne peut déterminer ce qu'il adviendra par la suite des CSE d'établissements déjà constitués. La décision de l'administration ne vaut que pour la durée des élections qui seront organisées par la suite. En cas de recours contre la décision de l'administration, le juge judiciaire se prononcera sur la légalité interne et externe de la décision administrative<sup>170</sup><sup>171</sup>. Si le jugement conclut à

---

<sup>163</sup> C. trav., art. R. 2313-1

<sup>164</sup> C. trav., art. R. 2313-2

<sup>165</sup> C. trav., art. R. 2313-2

<sup>166</sup> C. trav., art. R. 2313-2

<sup>167</sup> CPC., art. 42

<sup>168</sup> Soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.011 FS-PB

<sup>169</sup> F. Petit, « L' autonomie de gestion de l'établissement distinct accueillant le CSE et de son responsable », Dr. soc. 2021 p.762

<sup>170</sup> Soc., 14 dec. 2022, n° 21-19.551

<sup>171</sup> F. Petit, « L' autonomie de gestion de l'établissement distinct accueillant le CSE et de son responsable », préc.

l'annulation de la décision de l'administration, le juge se substitue à l'administration et procède à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts en tenant compte du critère de l'autonomie de gestion du chef d'établissement.<sup>172</sup> Le recours en cas de désignation unilatérale des périmètres des CSE peut faire intervenir l'administration et le juge judiciaire.

**115. Les informations que l'administration doit transmettre au juge en cas de recours.**

Lorsque la décision de l'administration est contestée, elle doit transmettre au juge, si le juge le demande, « un rapport précisant les éléments de droit ou de fait ayant fondé sa décision. »<sup>173</sup>

**116. La décision unilatérale et le PAP.** Si la décision unilatérale de l'employeur est contestée lors de la négociation du PAP, alors le recours suspend le processus jusqu'à la décision administrative. Les mandats en cours de se poursuivent pendant la durée de suspension, les mandats prennent fin au jour des résultats annoncés du scrutin.

**117. La sanction en cas d'absence de suspension du processus électoral.** Si l'employeur procède à l'organisation des élections en dépit de la suspension du processus, les élections peuvent être annulées. Les organisations syndicales ayant saisi la DREETS d'un recours relatif à la décision unilatérale portant sur la détermination du nombre et du périmètre des CSE, peuvent également saisir la DREETS d'une demande d'annulation des élections professionnelles organisées en violation de la suspension légale du processus ceci « dans le délai de l'article R. 2314-24 du Code du travail {de 15 jours} de contestation des élections courant à compter de la décision du directeur procédant à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts »<sup>174</sup>. La DREETS sera également compétente en cas d'absence d'accord ou de décision unilatérale sur la répartition des sièges.

**Chapitre 2. La mise en place d'un CSE à structure complexe**

**118. Plan.** La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts emporte la création d'un CSE à structure complexe. La détermination des périmètres des

---

<sup>172</sup> Soc., 19 déc. 2018, n° 18-23.655

<sup>173</sup> C. trav., art. R. 2313-3

<sup>174</sup> Soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948

établissements distincts oblige l'employeur à organiser plusieurs élections professionnelles qui mènent à la constitution des CSE d'établissements distincts (I), après quoi l'employeur procède à l'élection du CSE central (II).

### I. Des élections professionnelles des CSE d'établissements distincts

**119. Plan.** La désignation des établissements distincts conduit l'employeur à organiser dans la foulée des élections professionnelles au sein des différents périmètres d'établissements distincts (A), toutefois cette reconnaissance de l'établissement distinct ne conduit pas nécessairement à mettre fin aux mandats en cours, un accord peut préserver la durée des mandats jusqu'à leur terme. (B)

#### A. L'organisation des élections du CSE d'établissement distinct

**120. Des élections professionnelles sur plusieurs établissements.** Si les élections professionnelles sont en principe menées au niveau de l'entreprise au sein d'un périmètre unique pour constituer un CSE d'entreprise à structure simple. La désignation de plusieurs périmètres d'établissements distincts conduit à l'organisation de plusieurs élections professionnelles dans l'entreprise, au sein des divers d'établissements distincts. Des listes électorales distinctes sont élaborées en fonction du rattachement des salariés. L'élection des élus au CSE central se fait dans un second temps.

**121. L'application du droit commun pour les élections professionnelles des CSE d'établissement.** Le législateur n'apporte pas de précision quant aux modalités d'organisation des élections au sein des établissements distincts. Le législateur précise que le fonctionnement du CSE d'établissement distinct est « identique à celle du comité social et économique »<sup>175</sup>, dès lors il convient d'appliquer le droit commun. Le nombre d'élus du CSE à élire dans chaque CSE d'établissement distinct sera déterminé à défaut d'accord, en fonction des effectifs de chaque établissement distinct<sup>176</sup>.

---

<sup>175</sup> C. trav., art. L.2316-26

<sup>176</sup> C. trav., art. R. 2324-1

**122. Un PAP négocié au niveau de l'établissement distinct.** L'employeur doit informer les salariés par tout moyen des prochaines élections professionnelles.<sup>177</sup> L'employeur doit établir une liste des électeurs par établissement distinct. Cet accord est négocié alternativement au niveau de l'entreprise ou de l'UES, ou bien à un niveau inférieur au niveau de l'établissement distinct.

#### B. La reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et ses effets

**124. La reconnaissance de nouveaux périmètres de CSE d'établissement distinct pendant la durée de vie du CSE.** La reconnaissance de la qualité d'établissement distinct dans un périmètre dans lequel des élections professionnelles avaient déjà été organisées peut poser problème. En principe, les CSE d'établissements distincts disparaissent lorsque l'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts a été substitué par un nouvel accord, toutefois cette remarque est sujette à controverse, il conviendra de revenir dessus dans la partie relative à la restructuration interne du CSE à structure complexe. Les mandats des élus des CSE d'établissement qui sont amenés à disparaître avec le nouvel accord cessent. Cette fin abrupte à la vie du CSE d'établissement distinct peut faire l'objet d'un aménagement par la voie d'un accord collectif majoritaire, ou à défaut par accord avec le CSE.<sup>178</sup> Le législateur facilite la conclusion de l'accord de prorogation des mandats afin d'éviter une fin brutale aux mandats des élus au CSE. La formule « ou à défaut d'accord d'entreprise », indique que l'employeur doit d'abord procéder à une tentative loyale de négociation tout comme lors de la négociation d'un accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

**125. Le rattachement électoral.** En cas de suppression des établissements distincts, le personnel qui était compris dans un établissement qui a disparu doit être rattaché à un établissement distinct. Les salariés seront rattachés aux listes électorales d'un autre établissement en vue du renouvellement prochain du CSE d'établissement.

## II. L'élection du CSE central et ses spécificités

---

<sup>177</sup> C. trav., art. L. 2314-4

<sup>178</sup> C. trav., art. L. 2313-6

**126.** Si l'employeur d'une entreprise d'au moins cinquante salariés procède au découpage du périmètre de son entreprise et désigne au moins deux établissements distincts, il a pour obligation de constituer, un CSE central, au niveau central de l'entreprise ou de l'UES<sup>179</sup>. Après l'organisation des élections professionnelles au niveau des établissements distincts, l'employeur est dans l'obligation de procéder à l'élection du CSE central. Le CSE central sera établi au niveau du siège social. Lorsqu'il s'agit d'une UES, le CSE central se constitue au niveau de l'entreprise mandatée ou de la société dominante, lorsqu'il s'agit d'une UES qui réunit des établissements d'une société étrangère, le CSE central pourra être constitué dans l'un des établissements.

**127. Plan.** L'élection du CSE central doit d'abord être précédée d'une répartition des sièges entre les différents établissements distincts (A). Il convient dans un second temps, d'envisager les spécificités de l'élection au CSE central (B).

A. La répartition des sièges entre les établissements distincts

**128.** Le nombre d'élus au CSE central est plafonné à 25 élus titulaires avec le même nombre de suppléants (1). La répartition des sièges entre les différents CSE d'établissement doit respecter certains privilèges légaux en faveur des cadres (2).

**1. Un nombre maximum de délégués élus au CSE central.**

**129 Un plafond de 25 membres élus au CSE central.** Le CSE central peut être composé d'un nombre total de membres qu'il ne peut excéder un nombre fixé à 25 membres élus titulaires au CSE central avec le même nombre d'élus suppléants<sup>180</sup>. Cette précision reprend la formule de l'article L. 2314-1 relatif à la composition du CSE, il y pourra y avoir au maximum jusqu'à 25 sièges d'élus titulaires et 25 sièges d'élus suppléants au CSE central.

**130. Sauf accord unanime.** Si « le nombre des membres du comité social et économique central ne peut dépasser vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants », il est possible de contourner le plafond maximum par la voie d'un « accord conclu entre l'employeur et

---

<sup>179</sup> C. trav., art. L. 2313-1 al. 2 & L. 2313-8

<sup>180</sup> C. trav., art. L. 2316-4

l'ensemble des organisations syndicales représentatives {...}»<sup>181</sup>. La nature de cet accord n'est pas spécifiée, il s'agit d'après la doctrine<sup>182</sup> d'un accord unanime étant donné qu'il est précisé que « l'ensemble des organisations syndicales représentatives » doivent en être signataires. Il s'agit d'un accord certainement difficile à conclure pour les partenaires sociaux. Toutefois, les partenaires sociaux ont tout intérêt à dépasser ce plafond si le nombre d'établissements venait à dépasser le nombre de sièges disponibles.

**131. La modulation du nombre de sièges par établissement.** En l'absence de stipulations qui organisent la représentation pour chaque établissement distinct dans l'accord relatif au dépassement du plafond du nombre de délégués à élire au CSE central, l'article R. 2316-1 du Code du travail dispose que « chaque établissement peut être représenté au comité social et économique central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants ». Chaque établissement a vocation à être représenté. La représentation au CSE central est destinée à assurer à chaque établissement d'au moins 1 élu, titulaire ou suppléant. L'établissement peut être représenté par 2 titulaires et 2 suppléants au maximum au CSE central. La modulation permet à l'employeur d'assurer une représentation au niveau central qui se rapproche le plus d'une représentation proportionnelle. La représentation au CSE central peut s'organiser en fonction de l'importance de chaque établissement en matière d'effectifs que représente chaque établissement, les établissements aux effectifs les plus importants disposent d'une plus grande part des sièges disponibles au CSE central.

## **2. Un dispositif de répartition des sièges identique au droit commun.**

**132. Plan.** À l'image de la répartition des sièges à pourvoir entre les collèges électoraux dans un CSE d'entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements distincts s'opère en priorité par la voie du PAP, à défaut d'accord, l'employeur devra saisir l'administration qui va procéder à cette répartition. En cas de recours contre la décision administrative, le juge judiciaire sera compétent pour connaître de la répartition des sièges au niveau du CSE central (a). La répartition des sièges au niveau central tient compte des privilèges légaux octroyés à certaines catégories professionnelles (b).

---

<sup>181</sup> C. trav., art. R. 2316-1

<sup>182</sup> M. Cohen, L. Milet «Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe», LGDJ, 17e éd. 2022

a. Une architecture à trois étages

**133. Une architecture à trois étapes.** Le législateur reprend l'architecture qu'il avait bâtie en ce qui concerne la détermination du nombre de sièges attribués à chaque collège électoral dans un CSE d'entreprise. Le législateur privilégie l'accord avec partenaires sociaux, l'accord est soumis aux mêmes conditions que le PAP<sup>183</sup>. En cas d'impasse lors des négociations, l'administration se substitue aux partenaires sociaux, elle procède à la répartition des sièges. Enfin, le législateur crée un bloc de compétence en faveur du juge judiciaire en cas de litige<sup>184</sup>.

**134. L'absence de capacité de répartition de l'employeur.** En revanche, l'article L. 2314-14 qui organise la répartition des sièges entre les différents collèges électoraux dans un CSE d'entreprise prévoit qu'en l'absence de réponse des organisations syndicales représentatives pour négocier un accord, il revient à l'employeur de répartir lui-même « le personnel et les sièges entre les différents collèges électoraux ». Cette faculté n'a pas été transposée dans les dispositions relatives à l'élection du CSE central à l'article L. 2316-8.

**135. La voie privilégiée.** La répartition des sièges entre les établissements distincts au niveau du CSE central est tout d'abord organisée par la négociation collective, « la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6. »<sup>185</sup> L'accord collectif relatif à la répartition du nombre de sièges doit être conclu aux conditions de doubles de majorités qui sont requises du PAP. Lors de la négociation du PAP dans une entreprise dotée d'une structure complexe, il convient d'organiser directement la répartition des sièges entre les établissements distincts afin de ne pas avoir à procéder à la conclusion d'un nouvel accord soumis aux mêmes conditions de validité ultérieurement.

**136. La répartition par l'administration.** Dans un second temps, « en cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition »<sup>186</sup>. L'administration n'est pas tenue de répartir les

---

<sup>183</sup> C. trav., art. L. 2314-13

<sup>184</sup> C. trav., art. L. 2314-13, al. 3 à 5

<sup>185</sup> C. trav., art. L. 2316-8, al. 1

<sup>186</sup> C. trav., art. L. 2316-8, al. 2

sièges en fonction des effectifs de chaque établissement.<sup>187</sup> La décision de l'administration peut être expresse ou tacite, en cas de silence de la part de l'administration pendant la période de deux mois<sup>188</sup>. La décision expresse, rendue au-delà du délai de 2 mois, ne peut annuler les élections professionnelles qui se seraient tenues après la négociation d'un accord collectif intervenu à posteriori<sup>189</sup>. Enfin, à l'instar du dispositif de droit commun, le législateur prévoit un bloc de compétence en cas de recours à l'encontre de la décision administrative, en faveur du juge judiciaire qui pourra connaître de tout litige relatif à la décision de l'administration. Par ailleurs, un accord collectif pourra être négocié a posteriori de l'adoption d'une décision administrative, lorsque l'accord porte sur l'ajout d'un siège supplémentaire en faveur d'un nouvel établissement distinct qui viendrait à être créé.<sup>190</sup>

#### b. Les privilèges légaux

**137. Des privilèges légaux en faveur des cadres et ingénieurs.** La répartition des sièges s'organise librement, toutefois les articles L. 2316-5 et L. 2316-6 du Code du travail octroient un privilège légal en faveur des cadres et des ingénieurs au sein du CSE central. Le législateur réserve au moins 1 siège de délégué titulaire et 1 siège de suppléant aux élus salariés qui appartiennent à la catégorie professionnelle des cadres ou ingénieurs ou assimilés « lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent trois collèges électoraux en application de l'article L. 2314-11. » (C. trav., art. L. 2316-5). L'article L. 2314-11 précise que dans les entreprises avec un nombre d'au moins 25 salariés « ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification », un troisième collège électoral doit être constitué. Dès lors, lorsqu'un établissement distinct dispose d'un troisième collège électoral, alors les salariés cadres ou assimilés bénéficient d'un siège d'élu titulaire et d'un siège de suppléant qui leur sera réservé au CSE central. L'article L. 2316-6 complète l'article L. 2316-5, dans les hypothèses dans lesquelles aucun troisième collège n'a été constitué parmi les établissements distincts de la structure complexe. La loi dans ce cas réserve au moins 1 siège de titulaire aux élus salariés cadres ou assimilés lorsque :

---

<sup>187</sup> CE, 29 mars 2000, n° 202430

<sup>188</sup> Soc., 2 févr. 2022, n° 20-60.262, FS-PB

<sup>189</sup> E. Cuvilier, « Précisions sur le contentieux de la répartition des sièges entre les établissements au CSE central », Dalloz actualité 15 mars 2022

<sup>190</sup> Soc., 28 janv. 2015, n° 14-15.817

«{qu’} aucun établissement de l’entreprise ne constitue trois collèges électoraux»

Puis le législateur prévoit 2 conditions alternatives :

- soit, il faut que l’entreprise regroupe dans ensemble au moins 501 salariés
- soit, il faut qu’il y ait au travers des différents établissements distincts au moins 25 salariés « 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. »

**139.** En conclusion. Toute entreprise qui dispose d’un CSE à structure complexe qui dispose d’au moins d’un établissement distinct avec un 3e collège de cadres doit réserver 1 siège de titulaire et 1 siège de suppléant au CSE central en faveur des salariés cadres, ingénieurs ou assimilés. En l’absence de 3e collège électoral formé dans un des établissements distincts, un siège de titulaire sera réservé en faveur des cadres au CSE central pour les entreprises qui comprennent au moins 25 cadres ou au moins 501 salariés.

**140. Des privilèges aux résultats différents.** Le dispositif aboutit à la création de deux privilèges distincts en fonction des situations, soit les cadres et ingénieurs disposent de 1 siège de titulaire, soit ils disposent de 1 siège de titulaire et de 1 siège de suppléant.

**141.** La différenciation quant aux avantages octroyés tend à nuire à la lisibilité du dispositif. Par ailleurs, il semble qu’il aurait été préférable de créer un régime de privilège aux résultats homogènes et d’octroyer au moins 1 siège de titulaire ainsi que 1 siège de suppléant dans les deux cas afin d’assurer le remplacement éventuellement du titulaire si ce dernier venait à être indisponible.

**142.** Que se passe-t-il s’il n’y a aucun élu dans les CSE d’établissements distincts n’est issu d’une des catégories qui fait l’objet d’un privilège légal ?

**143.** Lorsqu'aucun salarié cadre ou ingénieur n'est élu au CSE central le siège réservé à l'élu cadre doit demeurer vacant<sup>191</sup>.

**144.** Que se passe-t-il lorsqu'un salarié change de catégorie professionnelle après son élection au CSE d'établissement ?

**145.** Dans un cas de figure où le salarié a été élu dans un collège électoral d'une catégorie professionnelle qu'il a quitté depuis la jurisprudence, octroie un droit d'option. Le salarié membre du CSE d'établissement peut soit entendre être élu en conservant l'appartenance à son collège d'origine<sup>192</sup>, ou s'il est devenu un cadre depuis il peut se présenter en tant que cadre<sup>193</sup> et bénéficier du privilège légal.

#### B. Scrutin spécifique et privilèges légaux

**146. L'élection du CSE central.** Le CSE central assure la représentation de l'ensemble des établissements distincts au niveau de l'entreprise, son élection est organisée à la suite de « l'élection générale des membres des comités sociaux et économiques ». <sup>194</sup> Après les résultats des élections professionnelles, les chefs d'établissement réunissent les élus de leur CSE et les informer du nombre de délégués à élire par CSE d'établissement au CSE central. Les chefs d'établissement informent les élus des CSE d'établissements distincts de l'existence d'un accord de répartition ou de la décision administrative des sièges entre les différents établissements distincts. Le chef d'entreprise, président du futur CSE central, convoque les élus aux CSE d'établissement afin de procéder à l'élection du CSE central. En principe, l'élection du CSE central suit les élections des CSE d'établissements distincts, elle a lieu donc en principe tous les 4 ans a posteriori des élections dans les établissements distincts et le mandat au CSE central s'ajoute au mandat d'élu au CSE d'établissement, mais la durée du mandat demeure inchangée.

**147. Un scrutin indirect.** À l'image des grands électeurs qui élisent les sénateurs français, les élus au CSE central sont élus indirectement par les salariés, par l'intermédiaire de leurs

---

<sup>191</sup> M. Cohen, L. Milet, «Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe», LGDJ, 17e éd. 2022, 220

<sup>192</sup> Soc., 9 oct. 1991, n° 90-60.472

<sup>193</sup> Soc., 3 avril 2002, n° 00-60.431

<sup>194</sup> C. trav., art. L. 2316-10

élus aux CSE d'établissements distincts. La délégation du personnel au CSE central est issue d'un scrutin indirect. Les membres au CSE central sont élus « par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres » (C. trav., L. 2316-4). À la différence des élections professionnelles dans un CSE d'entreprise, les salariés ne peuvent élire directement les élus qui ont vocation à représenter l'ensemble des salariés à l'échelle de l'entreprise.

**148. Électeurs.** Les membres titulaires au CSE d'établissement élisent les membres qui devront siéger au CSE central, les membres suppléants sont exclus du vote<sup>195</sup>. Les chefs d'établissements ne peuvent participer au vote<sup>196</sup>.

**149. Éligible.** Sont éligibles les « membres » des CSE d'établissements distincts, il peut donc s'agir de membres titulaires ou suppléants. Les suppléants en revanche ne peuvent être élus qu'aux fonctions de suppléant élu au CSE central<sup>197</sup>. Ils ne peuvent disposer de fonctions de titulaires au CSE central, ou au poste de secrétaire au comité central<sup>198</sup>.

**150. Le mandat.** Le changement d'établissement du salarié entraîne la perte du mandat au CSE central, le salarié n'est plus en mesure de représenter l'établissement pour lequel il a été élu, dans ce cas l'établissement doit procéder à l'élection d'un nouvel élu au CSE central. Dans le même sens, la perte du mandat au CSE d'établissement entraîne la perte du mandat au CSE central. En vertu de l'article L. 2316-11, il est possible de réduire la durée du mandat au CSE central à une durée « entre deux et quatre ans ».

**151. Un scrutin uninominal à un tour.** Le scrutin est un scrutin uninominal à un tour<sup>199</sup>, les électeurs votent une seule fois pour autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir<sup>200</sup>. Ce scrutin suit la règle de la majorité des voix exprimées, non la règle de la majorité des membres présents. Il s'agit d'une exception exprimée par l'administration en ce qui concerne les élections du CSE. L'organisation de plusieurs votes peut justifier l'annulation des élections par le juge judiciaire<sup>201</sup>. Ce mode de scrutin est spécifique à l'élection des membres du CSE central. Les élections professionnelles dans une entreprise dotée d'un CSE

---

<sup>195</sup> Soc., 27 nov. 1975, n° 75-60.135

<sup>196</sup> Soc., 21 juill. 1976, n° 76-60.072

<sup>197</sup> Soc., 27 nov. 1975, n° 75-60.135

<sup>198</sup> Soc., 3 juin 1977, n° 77-60.024

<sup>199</sup> Soc., 9 juin 1998, n° 96-60.455

<sup>200</sup> Soc., 5 mars 2008, n° 06-60.274, FS-PB

<sup>201</sup> Soc., 8 déc.2010, n° 10-60.176

d'entreprise à structure simple procèdent d'un scrutin de « liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. »<sup>202</sup> Le vote pour le CSE central procède par un vote unique pour l'ensemble des élus aux CSE d'établissements distincts, toutes catégories confondues, et non par collège, sauf accord contraire<sup>203</sup>.

**152.** Contrairement aux élections professionnelles dans un CSE d'entreprise dans lesquelles les candidats sont « séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. » (C. trav., art. L. 2314-26). Les catégories professionnelles sont uniquement prises en considération en ce qui concerne la répartition des sièges au niveau du CSE central et la mise en place du privilège de représentation en faveur de la catégorie des « ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification » (C. trav., art. L. 2316-5 et L. 2316-6).

**153.** À la différence des élections dans un CSE d'entreprise, le vote ne conduit pas obligatoirement à la production d'un procès-verbal spécifique pour cette élection<sup>204</sup>. La contestation relative à l'élection court à partir du jour où les salariés ou les organisations syndicales qui ont un intérêt à agir ont connaissance des résultats.

**154.** Une fois les 2 niveaux de représentations constitués avec les CSE d'établissements distincts, et le CSE central au niveau de l'entreprise ou de l'UES, les CSE fonctionnent comme un CSE d'entreprise.

### **Chapitre 3. Les rares spécificités du fonctionnement du CSE à structure complexe**

**155.** Le CSE à structure complexe fonctionne de façon identique à un CSE d'entreprise, à l'exception de quelques spécificités. En ce qui concerne le fonctionnement du CSE d'établissement, le législateur opère par renvoi direct aux dispositions applicables au CSE d'entreprise<sup>205</sup>. En ce qui concerne le CSE central, le législateur a repris soit à l'identique les articles du CSE d'entreprise, ou y a apporté des ajustements mineurs. Le législateur a

---

<sup>202</sup> C. trav., art., L. 2314-29

<sup>203</sup> Soc., 21 juill. 1976, n° 76-60.030, P

<sup>204</sup> Soc., 10 juill. 1984, n° 83-63.534

<sup>205</sup> C. trav., art. L. 2316-26

souhaité assurer aux employeurs une certaine homogénéité quant aux règles relatives au fonctionnement du CSE.

**156 Plan.** Dans un premier temps, il convient d'envisager les spécificités du fonctionnement du CSE à structure complexe (I), puis il convient d'analyser les spécificités dans les moyens qui sont alloués (II).

### **I. Organes et fonctionnement du CSE à structure complexe.**

**157. Plan.** Le fonctionnement interne des CSE dans une structure complexe comprend certaines spécificités, notamment en ce qui concerne son organisation interne (A) et ses organes (B).

#### **A. Un fonctionnement quasiment identique à une structure simple**

**158. Le règlement intérieur.** Le règlement intérieur du CSE détermine « les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions» (C. trav., L. 2315-24). L'obligation d'adoption d'un règlement intérieur est destinée aux entreprises «{d'}au moins cinquante salariés ». Les CSE d'établissements distincts avec des effectifs d'au moins 50 salariés sont tenus d'adopter un règlement intérieur. Une fois constitué, le CSE central doit adopter un règlement intérieur<sup>206</sup>.

**159. Le rythme des réunions.** En ce qui concerne le nombre de réunions, le CSE d'établissement est soumis aux mêmes règles de fonctionnement que le CSE d'entreprises. Le nombre de réunions est fixé en fonction des effectifs de l'établissement, c'est-à-dire une fois par mois dans les établissements entre 11 et 50 salariés (C. trav., art. L. 2315-21), une fois tous les 2 mois dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, et une fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (C. trav., art. L. 2315-27 et L. 2315-28).

**160. Un rythme de réunion spécifique pour le CSE central.** La loi indique que le CSE central doit se réunir 1 fois tous les 6 mois, ce qui correspond à un rythme de réunions bien inférieur à ce qui est retenu par le législateur pour le CSE d'entreprise. Pour rappel, le

---

<sup>206</sup> C. trav., art. L. 2316-14

législateur prévoit au minimum une réunion tous les 2 mois pour les entreprises de moins de 300 salariés, mais de plus de 50 salariés. Les réunions sont mensuelles dans les entreprises de moins de 50 salariés ou de plus de 300 salariés. (C. trav., art. L. 2315-28). Le rythme de réunion du CSE central se rapproche du rythme retenu pour le comité de groupe, l'article L. 2334-2 dispose que le comité de groupe se réunit une fois par an.

**161. Un délai supplémentaire en ce qui concerne la transmission de l'ordre du jour.**

L'ordre du jour est transmis 8 jours avant la réunion du CSE central<sup>207</sup>. Le législateur octroie un délai supplémentaire de 5 jours plus long que celui qui est accordé dans les CSE d'entreprise de plus de 50 salariés<sup>208</sup>, ce qui démontre d'une volonté du législateur d'accorder aux membres élus au CSE central un délai plus long pour s'approprier les thématiques qui seront abordées qui peuvent être distantes des préoccupations de l'élu qui travaillent sur un périmètre avec d'autres enjeux.

**162. La désignation au Conseil de surveillance.** Dans les sociétés avec « au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger », le droit du commerce octroie aux institutions représentatives du personnel désignées à l'alinéa 2° de l'article L. 225-79-2, III du Code du commerce, c'est-à-dire au comité de groupe ou au CSE central ou au CSE d'entreprise, un droit de désigner une délégation représentant les salariés au Conseil d'administration ou au Conseil de surveillance de la société. La jurisprudence estime qu'il revient à l'institution représentative du personnel constitué au degré de représentation le plus élevé de nommer la délégation au conseil d'administration ou du conseil de surveillance, conformément au principe de concordance. Lorsque la structure complexe compte un comité de groupe et un CSE central, il revient alors au comité de groupe de nommer la délégation au conseil de surveillance<sup>209</sup>. En revanche, si la structure ne comprend pas de comité de groupe, il reviendra au CSE central de désigner la délégation du personnel au Conseil de surveillance.

---

<sup>207</sup> C. trav., art. L. 2316-17, al. 3

<sup>208</sup> C. trav., art. L. 2315-30

<sup>209</sup> Soc., 23 nov. 2022, n° 21-19.944

## B. Organes du CSE à structure complexe et spécificités

**163. Un bureau du CSE d'établissement distinct identique au droit commun.** La composition du CSE d'établissement est identique à la composition du CSE d'entreprise fixée à l'article L. 2314-1 du Code du travail<sup>210</sup>. Le CSE d'établissement est présidé par le chef d'établissement, et non par l'employeur, le CSE comprend une délégation du personnel, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, avec un trésorier et un secrétaire élus par la délégation du personnel<sup>211</sup>.

**164. La composition spécifique du CSE central.** Le CSE central est composé de « l'employeur ou de son représentant », « d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement » (C. trav., art. L. 2316-4), d'un secrétaire et d'un « secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail »<sup>212</sup>. Le bureau du CSE central comprend un poste supplémentaire, celui du secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. À la différence d'un CSE d'entreprise, le CSE central ne comprend toutefois pas référent harcèlement sexuel, et de trésorier.

**165. L'absence de référent harcèlement sexuel.** D'après la doctrine, le référent harcèlement sexuel n'est pas nécessaire au niveau du CSE central considérant qu'il est « trop éloigné du « terrain », il ne pourrait guère agir efficacement. »<sup>213</sup>. Les partenaires sociaux pourront tout de même prévoir la possibilité de désigner un référent harcèlement sexuel au niveau du CSE central par accord collectif. En pratique, certains accords collectifs prévoient la nomination d'un référent harcèlement sexuel au niveau du CSE central, notamment en cas de carence au niveau des CSE d'établissements distincts<sup>214</sup>.

**166. L'absence de trésorier ?** Si de prime abord, le CSE central ne semble pas doté d'un trésorier malgré sa capacité à gérer un patrimoine par la rétrocession d'une partie des subventions patronales. D'après la doctrine<sup>215</sup>, il s'agit d'un oubli du législateur, oubli qui est

<sup>210</sup> C. trav., art. L. 2316-24

<sup>211</sup> C. trav., art. L. 2315-23

<sup>212</sup> C. trav., art. L. 2316-13

<sup>213</sup> L. Dauxerre, « Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », JCP S, 10 mars 2020, 1060

<sup>214</sup> Accord d'entreprise « TRANSPORT BERGER ET COMPAGNIE » du 26 juin 2019, art. 3-1, al. 2

<sup>215</sup> M. Cohen, L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 17e éd. 2022

corrigé à l'article R. 2316-3 du Code du travail indique que « le secrétaire, le secrétaire adjoint et le trésorier du comité social et économique central sont désignés parmi ses membres titulaires ».

**167. Le représentant syndical au CSE central.** Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner parmi les membres élus dans un CSE d'établissement distinct un représentant syndical au niveau du CSE central qu'il soit titulaire ou suppléant. Le critère de l'audience est apprécié au niveau de l'entreprise dans son ensemble, il faut consolider les résultats obtenus des élections professionnelles au niveau de l'entreprise.

**168. La commission santé sécurité et conditions de travail dans une structure complexe.** L'obligation pour l'employeur de mettre en place d'une CSSCT dans les entreprises « d'au moins trois cents salariés »<sup>216</sup>, s'applique également aux différents CSE dans la structure complexe<sup>217</sup>. Cette obligation s'étend aux CSE établissements distincts, lorsque l'établissement distinct compte au moins trois cents salariés dans ses effectifs. Une structure complexe avec d'importants effectifs pourra être composée de plusieurs CSSCT d'établissements distincts, ainsi que d'un CSSCT au niveau central.

## **II. Des spécificités dans les moyens et les fonctions d'élus au sein d'un CSE à structure complexe**

**169. Plan.** Le CSE central fonctionne à l'aide d'un budget de fonctionnement qui lui est rétrocédé par les CSE d'établissements distincts (A). Si les membres élus au CSE assurent leurs fonctions à l'aide d'un crédit d'heures qui leur est accordé par effet de la loi, en ce qui concerne les élus au CSE central, la loi n'accorde aucun crédit d'heures supplémentaires, il revient aux partenaires sociaux ou à l'employeur d'octroyer éventuellement un crédit d'heures supplémentaires (B).

### **A. Les moyens du CSE à structure complexe**

---

<sup>216</sup> C. trav., art. L. 2315-35

<sup>217</sup> C. trav., art. L. 2316-8

**170. La personnalité morale du CSE d'établissement et du CSE central.** Le CSE doit disposer d'une personnalité juridique avant de pouvoir disposer d'un budget et d'un patrimoine propre. Le droit commun du CSE d'entreprise prévoit que le CSE dispose d'une personnalité juridique lorsque l'entreprise compte dans ses au moins 50 salariés<sup>218</sup>. Dans un CSE à structure complexe, l'ensemble des CSE disposent d'une personnalité juridique. L'article L. 2316-25 précise que les CSE d'établissements distincts disposent d'une personnalité juridique, si le CSE d'établissement distinct est constitué dans une entreprise d'au moins 50 salariés. Si une UES dispose d'établissements distincts et de CSE d'établissements distincts, ces derniers ne disposent pas d'une personnalité juridique reconnue par l'effet de la loi sauf à franchir le seuil de 50 salariés. Le CSE central une fois constitué est doté d'une personnalité juridique reconnue par l'effet de la loi (C. trav., art. L. 2316-23).

**171. Le budget de fonctionnement dans une structure complexe.** L'employeur verse un budget de fonctionnement qui est égal à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises entre 50 et 2000 salariés, et au-delà de 2000 salariés, le budget dont il dispose est calculé sur une base de 0,22% de la masse salariale brute au CSE d'entreprise (C. trav., art. L. 2315-61). Dans une structure complexe, la méthode de calcul demeure identique. Les CSE bénéficiaires du versement du budget de fonctionnement sont tout d'abord les CSE d'établissements distincts, qui sont amenés à rétrocéder une partie des fonds au CSE central.

**172. L'absence de budget du CSE central.** La loi ne détermine pas de budget propre au CSE central. La jurisprudence antérieure aux ordonnances de 2017 estimait, dans un arrêt Rhodia du 15 mai 2001<sup>219</sup>, dans un CSE à structure complexe, le CSE central « ayant lui-même des frais de fonctionnement, et la loi ne lui accordant pas un droit propre, il est légitime que les comités d'établissement lui rétrocèdent une partie de leur subvention de fonctionnement ». Il revient à l'accord inter-CSE ou bien au juge judiciaire de fixer le montant de la rétrocession. À défaut d'accord, le montant du budget de fonctionnement dû au CSE central est fixé par le juge judiciaire. Le CSE central se voit rétrocéder une partie des subventions allouées au fonctionnement des CSE d'établissements distincts.

---

<sup>218</sup> C. trav., art. L. 2315-23

<sup>219</sup> Soc., 15 mai 2001, n° 99-10.127

**173.** L'ordonnance du 22 septembre 2017<sup>220</sup> consacre la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation. L'article L. 2315-62 dispose que « le budget de fonctionnement du comité social et économique central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. » Le législateur évince toute possibilité pour les partenaires sociaux de conclure un accord collectif relatif à la rétrocession des subventions au CSE central. Il appartient uniquement aux CSE d'établissements distincts de convenir du montant de cette rétrocession.

**174.** À défaut d'accord relatif au budget de fonctionnement du CSE central, la partie réglementaire du Code du travail<sup>221</sup> termine de consacrer la solution jurisprudentielle. L'article R. 2315-32 précise « {qu'}à défaut de stipulations dans la convention collective de branche, le tribunal judiciaire fixe le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier. ». Tout d'abord, le juge doit appliquer les stipulations de la convention collective de branche en la matière. Si la convention collective de branche n'apporte pas de précision en la matière, il appartiendra au juge judiciaire de fixer lui-même le montant des subventions reversées.

**175.** *In fine*, le budget de fonctionnement du CSE central dépend du montant que les CSE d'établissement lui rétrocèdent ou bien, à défaut d'accord, du montant fixé par la convention collective de branche. À défaut de précision dans la convention, il appartient au juge judiciaire de fixer le montant des subventions rétrocédées.

#### B. Les spécificités des fonctions d'élus dans un CSE à structure complexe

**176. Augmentation du nombre d'élus au CSE.** Si le nombre d'élus dans un CSE d'entreprise à structure simple est déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise, à défaut d'accord, le nombre d'élus par CSE d'établissement distinct dépend des effectifs pour chaque établissement distinct.<sup>222</sup> Le découpage du périmètre de l'entreprise, en plusieurs établissements distincts, augmente le nombre d'élus au CSE dans l'entreprise. Le nombre d'élus aux CSE d'établissements distincts est plus important que dans une entreprise à

---

<sup>220</sup> Ord. du 22 sept. 2017, n° 2017-1386

<sup>221</sup> C. trav., art. R. 2315-32

<sup>222</sup> C. trav., art. R. 2314-1

structure simple, considérant que les seuils augmentent énormément pour chaque élu supplémentaire dans une entreprise dotée d'un CSE à structure simple.

**177. Changement de méthode de calcul du nombre d'élus au CSE et du nombre d'heures de délégation.** Lorsqu'une entreprise bascule d'un CSE à structure simple avec un unique CSE d'entreprise pour se doter d'un CSE à structure complexe, avec plusieurs CSE d'établissements distincts cela bouscule la manière dont sont calculés le nombre d'élus par CSE et les heures de délégation dans l'entreprise. Le calcul se fait non plus en fonction des effectifs globaux de l'entreprise, le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation sont calculés en fonction des effectifs de l'établissement distinct. Le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation peuvent varier d'un établissement à l'autre.<sup>223</sup>

**178. L'absence de crédit d'heures supplémentaires en faveur des élus au CSE central.** Dans une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe, les élus titulaires au CSE d'établissement distinct disposent d'un crédit d'heures pour exercer leurs fonctions<sup>224</sup>. En revanche, le législateur n'a pas octroyé aux élus titulaires au CSE central de crédit d'heures de délégation supplémentaires pour exercer leurs fonctions. Pourtant, le crédit d'heures de délégation est essentiel à l'exercice de ses missions. Les élus titulaires au CSE central sont traités à ce titre comme les élus suppléants, ils ne disposent pas d'heures de délégation. Les heures de délégation consacrées aux fonctions d'élus au CSE central sont imputées sur le crédit d'heures dont dispose l'élu au titre de ses fonctions de membre au CSE d'établissement distinct. Il appartiendra aux partenaires sociaux de conclure des accords collectifs qui comprennent des dispositions « plus favorables au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages. »<sup>225</sup>. Les partenaires sociaux par l'intermédiaire d'un accord collectif, ou l'employeur par l'intermédiaire d'un engagement unilatéral, peuvent octroyer un volume de crédit d'heures à destination des élus titulaires au CSE central, voire aux membres suppléants.

### **Conclusion du titre 1 :**

---

<sup>223</sup> C. trav., art. R. 2314-1

<sup>224</sup> C. trav., art. L. 2315-9

<sup>225</sup> C. trav., art. L. 2315-2

**180.** La mise en place d'un CSE à structure complexe doit être précédée d'une étape essentielle, spécifique au CSE à structure complexe, la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts par accord ou décision unilatérale. Le législateur se permet de véritablement livrer un mode d'emploi à destination des employeurs sur les différentes étapes à suivre en la matière. La mise en place d'un CSE à structure complexe repose en priorité sur la négociation collective. Les accords collectifs sont enfermés dans des conditions de validité plus restrictives que ce que connaît le droit commun de la négociation collective. Toutefois, la négociation collective relative à la mise en place d'une structure complexe ne ferme pas entièrement la voie à la négociation atypique, les accords peuvent être négociés avec les élus du CSE, à défaut d'accord avec les organisations syndicales et à défaut de délégué syndical dans l'entreprise.

**181.** La liberté octroyée en ce qui concerne la mise en place d'une structure complexe s'inscrit dans la continuité de la réforme de la représentativité des organisations syndicales du 20 août 2008 et dans l'esprit de la réforme de 2017 qui fait « le pari de la confiance et de l'intelligence collective des entreprises, des salariés et de leurs représentants, au premier rang desquels les organisations syndicales »<sup>226</sup>.

Le législateur permet à l'employeur de procéder à une désignation unilatéralement des périmètres des établissements distincts, ce qui facilite grandement le processus de mise en place d'une structure complexe en cas d'impasse dans les négociations. L'employeur peut procéder à la désignation des périmètres des établissements distincts, cependant il doit prendre en considération l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement.

L'employeur doit tenter en priorité de déterminer avec les organisations syndicales représentatives le nombre et le périmètre des établissements distincts, à défaut de délégué syndical et à défaut d'accord collectif, l'employeur peut conclure un accord avec le CSE.

Dans un second temps, à défaut d'accord à la suite d'une tentative loyale de négociation l'employeur peut déterminer par une décision unilatérale, le nombre et le périmètre des établissements, sous réserve de tenir compte de l'autonomie de gestion accordée aux chefs d'établissements. L'autonomie de gestion s'apprécie au regard des délégations de pouvoirs dont disposent les chefs d'établissements.

---

<sup>226</sup> Ministère du Travail, rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective, JO 23 sept., texte n° 28.

Il est possible qu'à l'avenir l'employeur puisse davantage intervenir par décisions unilatérales en ce qui concerne la structuration ou le fonctionnement d'un CSE à structure complexe.

L'administration dispose d'un rôle important d'appui au cours de la mise en place de la structure complexe. L'administration intervient en cas de recours ou d'impasse dans la négociation collective. L'administration peut se substituer à l'employeur en matière de périmètre d'établissement ou bien l'administration peut remplacer les partenaires sociaux lorsque la négociation collective débouche sur une impasse en ce qui concerne la répartition des sièges au CSE central.

En cas de recours contre la décision de l'administration, le législateur organise un bloc de compétence en faveur du juge judiciaire, le législateur évite la multiplication des litiges devant plusieurs juridictions.

La structure complexe implique l'obligation pour l'employeur d'organiser plusieurs élections professionnelles. L'existence de différents périmètres d'établissements distincts conduit l'employeur à devoir organiser simultanément différentes élections professionnelles dans les divers périmètres d'établissements distincts, puis à l'organisation d'une élection du CSE central. Le dispositif relatif à l'élection à un second degré des élus au CSE central est spécifique au droit du CSE à structure complexe.

Le fonctionnement des CSE dans une structure complexe est en grande partie identique au droit commun du CSE d'entreprise, ce qui contribue grandement à la compréhension du dispositif notamment pour les élus et l'employeur qui viendraient à passer d'une structure simple à une structure complexe.

## **Titre 2 : La restructuration d'un CSE à structure complexe et ses spécificités**

**182.** L'entreprise en tant qu'entité économique évolue en règle générale dans un marché dans lequel se rencontrent l'offre et la demande. L'entreprise doit constamment s'adapter aux fluctuations économiques. L'entreprise qui se développe dans une conjoncture favorable peut être amenée à augmenter ses effectifs et à ouvrir de nouveaux sites. En revanche, dans un contexte défavorable de ralentissement global de la croissance mondiale alimentée par une chute brutale de la production mondiale, comme le monde entier a pu le connaître lors de la

crise du Covid-19<sup>227</sup>, l'entreprise peut être amenée à devoir réduire ses effectifs en cas de difficultés économiques<sup>228</sup>, voire à céder son activité en totalité ou en partie.

**183.** Les opérations de restructurations peuvent avoir une incidence sur le sort des CSE. La restructuration peut être interne à l'entreprise, ou bien il peut s'agir d'une restructuration externe. La restructuration externe implique l'intervention d'une tierce entreprise cessionnaire. L'entreprise procède à la cession d'une partie ou de la totalité de son activité par le biais d'une cession. La restructuration interne concerne des mesures de modification du volume des effectifs, ou de fermeture d'établissement, de fusion de plusieurs sites, ou d'ouverture de nouveaux sites. Si la réduction d'effectifs affecte en premier lieu les prérogatives de la représentation du personnel, notamment si les effectifs passent en dessous des seuils légaux de 50 salariés ou de 11 salariés, le cycle électoral en tant « fiction juridique » permet d'en partie neutraliser l'influence des fluctuations des effectifs qui pourraient affecter les prérogatives du CSE. La cession d'une partie de l'entité et la réduction des effectifs peut avoir une incidence sur le CSE à structure complexe.

**184. Plan.** Il convient d'analyser quelles incidences une restructuration externe peut avoir sur le CSE à structure complexe (Chapitre 1). Puis, il s'agit d'analyser les effets qu'une restructuration interne peut avoir sur un CSE à structure complexe (Chapitre 2).

### **Chapitre 1. Restructuration externe et conséquences spécifiques sur le CSE à structure complexe**

**185.** La restructuration externe de l'entreprise c'est-à-dire l'hypothèse d'un transfert d'entreprise affecte la communauté de travail ainsi que sa représentation. La cession peut concerner la totalité de l'entreprise ou il peut s'agir d'un transfert partiel d'activité. La cession totale ou partielle d'une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe peut

---

<sup>227</sup> D'après un rapport publié le 28/05/2021 publié sur le site de l'INSEE, en 2020 le Produit intérieur brut de l'économie française a chuté de 7,9% (Baisse historique du PIB, mais résilience du pouvoir d'achat des ménages, INSEE première, n° 1860 mai 2021)

<sup>228</sup> 870 PSE ont été initiés pendant la période 2020, dont 757 initiés pendant la période du Covid-19 entre mars et décembre (+86% comparé à la même période de l'année précédente) extrait du Rapport n°4 de la Dares intitulé «Les entreprises ayant initié un Plan de sauvegarde de l'emploi pendant la crise sanitaire de 2020 étaient-elles confrontées aux mêmes difficultés que les autres ? »

conduire à sa disparition.

**186. Plan.** Il convient d'étudier plusieurs hypothèses de restructuration et leurs effets sur une structure complexe, l'hypothèse de la cession totale de l'entreprise dotée d'un CSE à structure complexe (Section 1), puis l'hypothèse d'une cession partielle d'une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe (Section 2).

Section 1 : Hypothèse d'une cession totale d'une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe

**187. Le sort des institutions représentatives du personnel.** En cas de transfert d'entreprise le législateur prévoit en ce qui concerne le CSE d'entreprise à structure simple, que ce dernier est maintenu en fonction en cas de transfert d'entreprise si l'entreprise transférée « conserve son autonomie juridique »<sup>229</sup>. Le législateur transpose cette condition en ce qui concerne le sort du CSE à structure complexe à l'article L. 2316-12.

**188. L'autonomie juridique.** La formule de l'article L. 2316-12 est empruntée à l'article 6, § 1 de la directive 2001/23/CE, du 12 mars 2001, qui indique que « si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent ». Une entité transférée conserve son autonomie lorsque : « les pouvoirs, accordés aux responsables de cette entité, d'organiser, de manière relativement libre et indépendante, le travail au sein de ladite entité dans la poursuite de l'activité économique qui lui est propre et, plus particulièrement, les pouvoirs de donner des ordres et des instructions, de distribuer des tâches aux travailleurs subordonnés relevant de l'entité »<sup>230</sup> sont conservés. En d'autres termes, une entité économique transférée conserve son autonomie juridique lorsque le responsable de l'établissement ou de l'entreprise conserve son « pouvoir organisationnel ». Le responsable doit pouvoir disposer des mêmes capacités de gestion du personnel, en pratique il faut que le responsable dispose des mêmes prérogatives ou des mêmes délégations de pouvoirs dont il disposait dans l'entreprise cédante.

---

<sup>229</sup> C. trav., art. L. 2314-35

<sup>230</sup> CJUE, 29 juill. 2010, RJS 2010, p. 807, note P. Morvan

**189. Plan.** Deux situations peuvent émerger lorsqu'une entité économique autonome fait l'objet d'un transfert :

- soit l'entité conserve son autonomie juridique (1.)
- soit l'entité perd son autonomie juridique (2.)

1. L'entité transférée conserve son autonomie juridique.

1.1 La situation pour le CSE à structure complexe

**190.** À l'instar du CSE d'entreprise, le CSE à structure complexe demeure en fonction si le responsable de l'établissement conserve son « autonomie juridique » suite à la modification de la situation juridique de l'employeur<sup>231</sup>.

**191. Le CSE central demeure en fonction.** Lorsqu'un CSE à structure complexe est transféré dans son intégralité, et que l'entité conserve son autonomie juridique, seul le CSE central demeure en fonction jusqu'au terme du cycle électoral<sup>232</sup>. Le CSE central devient un CSE d'établissement<sup>233</sup>. D'après le Professeur Icard, les CSE d'établissements distincts compris dans le périmètre de l'entité transférée seront « automatiquement dissous »<sup>234</sup>. Le CSE central devenu CSE d'établissement représente l'ensemble des salariés de l'entité transférée. La représentation à l'échelle des établissements distincts au sein de l'entité transférée disparaît.

**195. Le rattachement électoral.** Si le CSE central est devenu un CSE d'établissement qui a vocation à représenter l'ensemble des salariés transférés, les salariés qui étaient précédemment représentés par un CSE d'établissement qui a été depuis dissous, sont rattachés électoralement au CSE central devenu CSE d'établissement.

**192. Les mandats des élus au CSE central.** Les mandats des élus au CSE central deviennent mandat au CSE d'établissement. Les mandats sont maintenus conformément à l'article L. 2316-12. La solution est identique en ce qui concerne les mandats des élus dans un CSE

---

<sup>231</sup> C. trav., art. L. 2316-12

<sup>232</sup> C. trav., art. L. 2316-12, al. 1

<sup>233</sup> C. trav., art. L. 2316-12, al. 1

<sup>234</sup> J. Icard, « L'incidence d'un transfert d'entreprise sur le comité social et économique », BJT, sept 2018

d'entreprise à structure simple<sup>235</sup>. Considérant la disparition du niveau local de représentation, les mandats des élus aux CSE d'établissements dissous deviennent caducs de plein droit. Ils bénéficient de la protection légale destinée aux anciens élus du personnel qui court pour une durée de 6 mois suite à l'expiration du mandat<sup>236</sup>.

**193. La modification de la durée des mandats des élus au CSE.** La possibilité de modifier la durée des mandats des élus au CSE d'entreprise transférés est applicable aux mandats des élus d'un CSE central qui a fait l'objet d'un transfert. La durée des mandats peut être modifiée « pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil »<sup>237</sup>. Il paraît opportune de procéder à une modification de la durée des mandats, lorsque l'entreprise d'accueil est elle-même dotée d'une structure complexe, considérant en particulier que l'employeur doit organiser plusieurs élections professionnelles dans les différents CSE d'établissements, il convient pour l'employeur d'aligner les calendriers électoraux.

**194. La représentation au CSE central de l'entreprise cessionnaire.** Si l'entreprise d'accueil dispose d'un CSE central, les salariés élus au CSE central devenu CSE d'établissement ont vocation à désigner parmi « ses membres deux représentants titulaires et suppléants au comité social et économique central de l'entreprise absorbante. »<sup>238</sup> Lorsqu'une structure complexe vient d'absorber une entité qui conserve son autonomie juridique qui était dotée d'un CSE à structure complexe, la loi aménage le dispositif relatif à la représentation élue au CSE central. La loi prévoit une dérogation temporaire au seuil plafond maximum de 25 élus titulaires et 25 élus suppléants<sup>239</sup>. Cette dérogation n'est valable qu'au maximum un an. Ce délai d'un an est accordé dans l'objectif que les partenaires sociaux négocient un nouvel accord sur la répartition des sièges par établissement distinct<sup>240</sup>.

**196. Le budget de fonctionnement.** Si l'entreprise cédante dispose d'un CSE à structure complexe. Le CSE central devenu CSE d'établissement sera invité à négocier un accord relatif au budget de fonctionnement du CSE central<sup>241</sup>.

---

<sup>235</sup> C. trav., art. L. 2314-35

<sup>236</sup> C. trav., art. L. 2411-5

<sup>237</sup> C. trav., art. L. 2314-35

<sup>238</sup> C. trav., art. L. 2316-12, al. 2 et al. 4

<sup>239</sup> C. trav., art. R. 2316-1

<sup>240</sup> C. trav., art. L. 2316-8

<sup>241</sup> C. trav., art. L. 2315-62

**197. Le financement des activités sociales et culturelles.** Si l'entité objet du transfert conserve son autonomie juridique alors le nouveau CSE établissement sera considéré comme une extension de l'entreprise cessionnaire, il faudra d'après la doctrine lui appliquer le taux conventionnel applicable dans l'entreprise cessionnaire<sup>242</sup>. D'après la jurisprudence, le CSE ne pourra bénéficier du maintien du taux applicable au sein de l'entreprise cédante.<sup>243</sup>

**198. En cas de centralisation de la gestion des attributions sociales et culturelles.** Lorsque le CSE à structure complexe de l'entreprise cessionnaire a centralisé la gestion des activités sociales et culturelles comme le prévoit l'article L. 2316-23, alinéa 2 au niveau du CSE central, le CSE pourra participer à la centralisation de la gestion des activités sociales et culturelles. Le CSE d'établissement pourra négocier un avenant à l'accord relatif au transfert de la gestion des activités sociales et culturelles au niveau du CSE central, conformément à l'article D. 2316-7 du Code du travail, le CSE d'établissement ne sera pas obligé de conclure cet accord.

**199. Patrimoine.** En cas de transfert d'une structure complexe, l'ensemble des CSE d'établissements distincts disparaissent, ils sont dissous. La doctrine souligne que dans ce cas qu'en cas de dissolution d'un CSE doté d'un patrimoine, le CSE dissous doit décider de la dévolution des biens et de son patrimoine. En règle générale, la jurisprudence reconnaît la faculté pour les CSE d'établissements de transférer leurs patrimoines en faveur du CSE central devenu CSE d'établissement<sup>244</sup>. Le CSE demeure libre de transférer le patrimoine à une entité qui poursuit un but non lucratif.

**200. La CSSCT dans un CSE à structure complexe.** Si le CSE à structure complexe transférée était doté d'une CSSCT, dans ce cas, le CSE central devenu CSE d'établissement emporte avec lui sa CSSCT. D'après la doctrine « la CSSCT demeure en place jusqu'à la fin des mandats en cours »<sup>245</sup>. La CSSCT centrale devient une CSSCT d'établissement.

---

<sup>242</sup> M. Cohen, L. Milet «Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe», LGDJ, 17e éd. 2022, 1523

<sup>243</sup> Soc., 13 mai 2009, n° 08-12.514

<sup>244</sup> J. Icard, « L'incidence d'un transfert d'entreprise sur le comité social et économique », préc.

<sup>245</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », RJS 8-9/20, chron. p571

## 1.2 L'incidence du transfert sur la structure du CSE de l'entité cessionnaire

**202. L'ajout d'un établissement distinct.** Le transfert d'une entreprise qui disposait d'un CSE à structure complexe constitué en sein peut altérer la structure du CSE de l'entreprise cessionnaire. Si l'entreprise cessionnaire disposait déjà d'un CSE à structure complexe avec plusieurs établissements distincts, l'absorption d'une entreprise qui conserve son autonomie juridique conduit à ajouter un établissement distinct à l'agencement de la représentation du personnel. À terme, l'entreprise cessionnaire doit négocier un nouvel accord relatif aux périmètres d'établissements distincts afin de prendre en considération les différents établissements distincts qui existent au sein du périmètre de l'entreprise cédée pour assurer la garantie de l'effet utile de la représentation du personnel aux salariés transférés.

**203. Vers la mise en place d'un CSE à structure complexe dans l'entreprise cessionnaire.** Lorsque l'entreprise cessionnaire ne disposait pas à l'origine d'une structure complexe, l'ajout d'une entité qui disposait d'un CSE à structure complexe, qui est par la suite devenu un CSE d'établissement distinct conduira vraisemblablement l'employeur à devoir procéder au découpage du périmètre de son entreprise. Qui plus est, l'absorption d'une entité qui disposait d'une structure complexe implique que cette dernière comprenait des effectifs d'au moins 50 salariés lors de la constitution des CSE, conduit l'entreprise cessionnaire à réunir l'ensemble des conditions nécessaires à la constitution d'une structure complexe.

**204. L'accord d'anticipation.** L'entreprise cessionnaire peut anticiper les effets du transfert d'entreprise, par la conclusion d'un accord d'harmonisation<sup>246</sup>. L'accord collectif aura pour objet de procéder au découpage des périmètres des établissements distincts de l'entreprise cessionnaire, de sorte à comprendre les nouveaux périmètres d'établissements distincts qui proviennent de l'entreprise cédée. Le procédé a pour objet d'éviter d'avoir un grand CSE d'établissement distinct qui représente l'ensemble de l'entreprise cédée. L'accord d'harmonisation aura pour intérêt également d'inviter à la table des négociations l'employeur ainsi que les organisations syndicales représentatives de l'entreprise cédante qui sont les plus à même de définir les périmètres des établissements distincts qui correspondent aux futurs établissements distincts. L'accord collectif doit être majoritaire et respecter les conditions de

---

<sup>246</sup> C. trav., art. L. 2261-14-3

validité de l'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

2. L'entité ne conserve pas son autonomie juridique.

**205.** L'entreprise cessionnaire n'est pas tenue de renouveler la confiance qui était accordée au responsable de l'entité absorbée. Si le chef d'entreprise perd ses prérogatives organisationnelles, le CSE central comme l'ensemble des CSE d'établissement de l'entité transférée seront dissous. Les mandats des élus du CSE à structure complexe de l'entité transférée prennent automatiquement fin lorsque l'entreprise ne conserve pas son autonomie juridique.

**204. Le patrimoine.** Le CSE central et l'ensemble des CSE d'établissements distincts conservent la maîtrise de la dévolution des biens et des fonds. Les CSE d'établissements distincts et le CSE central pourront ainsi transférer leurs patrimoines en faveur des CSE des entreprises dans lesquelles les salariés seront transférés.<sup>247</sup>

**205. Le rattachement électoral.** Si l'entreprise cessionnaire dispose d'un CSE, les salariés transférés seront rattachés électoralement au le CSE d'entreprise ou un CSE d'établissement distinct.

Section 2 : Hypothèse d'une cession partielle d'une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe

**206.** La restructuration peut concerner une partie seulement de l'activité de l'entreprise cédante, en d'autres termes il peut s'agir d'un transfert partiel d'entreprise dotée d'une structure complexe. Le transfert partiel de l'entreprise affecte à la fois le CSE de l'entreprise cédante et de l'entreprise cessionnaire.

**207. Plan.** Il convient d'envisager la situation sous différents points de vue, tout d'abord en ce qui concerne la partie cédée qui appartenait à une entreprise dotée d'un CSE à structure

---

<sup>247</sup> Soc., 23 janv. 1996, n° 93-16.799

complexe (1), puis il s'agit envisager l'impact sur l'entreprise cédante (2), puis pour l'entreprise cessionnaire (3).

## 1. Situation dans la partie transférée lors transfert partiel

### 1.1 L'entité conserve son autonomie juridique

**208. Si l'établissement conserve son autonomie juridique.** Au même titre qu'un transfert d'entreprise, le transfert partiel d'entreprise est couvert par le même régime. À ce titre, le CSE d'établissement ainsi que les mandats des membres de la délégation du personnel subsistent si l'entité économique autonome transférée conserve son « autonomie juridique »<sup>248</sup> en cas de transfert partiel. Les mandats des élus au CSE d'établissement également élus au CSE central de l'entreprise cédante sont transférés dans l'entreprise cessionnaire pour une durée d'un an, nous verrons ceci dans la partie relative à la situation dans l'entreprise cédante.

**209. L'accord d'anticipation d'un transfert.** Les partenaires sociaux dans l'entreprise cessionnaire peuvent organiser, par la voie d'un accord d'anticipation<sup>249</sup>, un nouvel accord relatif au périmètre des établissements distincts dans l'entreprise cessionnaire. L'accord relève du régime de l'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, il s'agit d'un accord collectif ou, à défaut de délégué syndical présent dans l'entreprise, d'un accord avec le CSE de l'entité transférée. L'objet de cet accord est d'adapter le découpage de la représentation du personnel aux établissements distincts transférés.<sup>250</sup>

### 1.2 La perte d'autonomie juridique de l'entité dotée d'un CSE à structure complexe

**210. Si l'établissement distinct perd son d'autonomie juridique.** Lorsque l'entité économique autonome qui était dotée d'un CSE d'établissement distinct ne conserve pas une « autonomie juridique » au sens de l'article 6 de la directive du 12 mars 2001, le CSE de l'établissement distinct disparaît, avec lui, les mandats des élus expirent. Si le CSE

---

<sup>248</sup> C. trav., art. L. 2316-12, al. 3

<sup>249</sup> F. Duquesne, J. Heintz, « La négociation du périmètre de l'instance décentralisée du CSE » JCP S, 11 février 2020, 1033

<sup>250</sup> J. Icard, « L'incidence d'un transfert d'entreprise sur le comité social et économique », BJT sept 2018,

d'établissement distinct dispose d'un patrimoine, le CSE d'établissement doit organiser la dévolution de son patrimoine, il peut transférer les fonds aux CSE destinés à accueillir les salariés transférés.

Les salariés transférés seront rattachés électoralement aux CSE d'établissements distincts, ils seront représentés par les institutions représentatives du personnel de l'entreprise cessionnaire .

### 1.3 Des spécificités lorsque le CSE à structure complexe provient d'une UES.

**211. Le transfert d'une partie issue d'une UES.** En ce qui concerne le cas spécifique d'un transfert partiel d'une entité issue d'une UES, l'autonomie juridique est appréciée par la jurisprudence en fonction de l'adéquation ou non, des périmètres sociétaires de l'entité transférée au périmètre de l'établissement distinct.

Il faut d'après la doctrine distinguer 2 cas de figure :

- Lorsque le périmètre sociétaire de la partie cédée est identique au périmètre d'un établissement distinct retenu par accord ou par la décision unilatérale ou décision de l'administration ou par jugement, alors « l'entité sortante de l'UES et qui constituait un établissement distinct entraîne avec elle la ou les institutions représentatives dont elle était le cadre »<sup>251</sup>. Par conséquent, l'entité juridiquement distincte transférée qui disposait d'un CSE peut alors conserver ses institutions représentatives du personnel et les mandats.
- Enfin à l'inverse, lorsque le périmètre de l'établissement distinct ne correspond pas au périmètre sociétaire de l'entité objet du transfert, en d'autres termes lorsque les périmètres sociétaires et d'établissements distincts ne se superposent pas, alors « le départ d'une entité ne devrait pas emporter transfert des mandats puisque les limites de l'établissement excèdent celles de l'entité transférée. »<sup>252</sup> Les mandats des élus qui sont transférés expirent et le CSE d'établissement constitué au sein de l'entité transférée est dissous.

---

<sup>251</sup> J-B. Cottin, « La restructuration de l'unité économique et sociale », JCP S, 3 octo. 2006

<sup>252</sup> J-B. Cottin, « La restructuration de l'unité économique et sociale », préc.

## 2. Situation dans l'entreprise cédante

**212.** Dans l'entreprise cédante dotée d'un CSE à structure complexe, la cession d'une partie de son activité peut conduire à la cession d'un CSE d'établissement distinct. En principe, l'entreprise doit être dotée d'un effectif d'au moins 50 salariés avant de se doter d'un CSE à structure complexe. Or, la cession d'une partie de l'entreprise peut conduire en premier lieu à une réduction des effectifs susceptible de faire passer l'entreprise sous le seuil de 50 salariés. Qui plus est, lorsque le CSE à structure complexe était composé de 2 établissements distincts, que se passe-t-il en cas de perte d'un d'eux ?

**213. Réduction d'effectifs, réduction des prérogatives.** Tout d'abord, la baisse des effectifs consécutive à la cession peut affecter les prérogatives du CSE à structure complexe, si à l'issue du cycle électoral l'entreprise passe en dessous du seuil de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, la structure complexe sera amenée à disparaître en faveur d'un retour à un CSE à structure simple. Seul subsistera le CSE central qui deviendra un CSE d'entreprise.

**214. La disparition du CSE à structure complexe.** Le transfert d'un ou de plusieurs établissements distincts peut conduire le CSE à ne compter qu'un unique CSE d'établissement distinct et un CSE central. Comme le souligne le professeur Icard, la subsistance dans une entreprise d'un unique établissement distinct fait perdre tout intérêt pratique à la notion « faute de pouvoir le distinguer de quoi que ce soit. »<sup>253</sup> D'après la doctrine<sup>254</sup>, lorsque le transfert conduit à la subsistance d'un unique CSE d'établissement, le CSE central doit être dissous, l'échelon local suffit pour représenter la totalité de la collectivité de travail. Le CSE à structure complexe va disparaître au profit d'un CSE à structure simple, un CSE d'entreprise. Le CSE central sera dissous et devra organiser la dissolution de son patrimoine. Le CSE est libre de décider de la dévolution de son patrimoine, il peut en transférer l'ensemble ou qu'une partie au CSE d'établissement devenu CSE d'entreprise. Le CSE peut diviser le patrimoine aux différents CSE dans lequel les salariés ont été transférés.<sup>255</sup>

---

<sup>253</sup> J. Icard, «L'incidence d'un transfert d'entreprise sur le comité social et économique», préc.

<sup>254</sup> M. Cohen, L. Milet «Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe», LGDJ, 17e éd. 2022, p 1112

<sup>255</sup> Soc., 10 juin 1998, n° 96.20-112

**215. La perte d'une partie des élus au CSE central.** Le transfert d'un ou de plusieurs établissements distincts et leurs CSE emporte transfert des mandats des élus au CSE central. Les élus au CSE central qui sont transférés l'entreprise n'appartiennent plus à la communauté de travail de l'entreprise cédante, à ce titre ils ne pourront plus siéger dans le CSE central de l'entreprise cédante. Un nouvel accord relatif à la répartition des sièges pourra être négocié pour le prochain cycle électoral.

### 3. Le transfert partiel dans l'UES cédante dotée d'un CSE à structure complexe

Quand est-il lorsque la partie cédée appartenait à une UES ? L'UES regroupe en droit de la représentation collective plusieurs entités « juridiquement distinctes ».

**216. L'UES conventionnelle.** L'UES peut être menacée de disparition à la suite d'une restructuration, en effet une UES existe à condition de réunir l'ensemble des critères prétoriens : l'unité sociale et l'unité économique. Or, le transfert d'une partie des entités qui étaient comprises dans le périmètre de l'UES peut emporter la disparition dans le périmètre d'une partie des critères essentiels de l'UES.

**217. L'UES judiciaire.** L'UES reconnue judiciairement peut être amenée suite à un transfert à ne plus remplir les critères qui avaient conduit à sa reconnaissance, dans ces circonstances il sera nécessaire de saisir le juge judiciaire.

**218.** La doctrine précise qu'indifféremment de la nature juridique de l'acte qui constate l'existence de l'UES, le constat d'une modification du périmètre de l'UES peut « résulter d'un accord ou d'une décision judiciaire ». La disparition de l'UES ou à l'inverse la survie de l'UES peut être formalisée par la conclusion d'un accord collectif ou bien par le recours au juge judiciaire<sup>256</sup>. La charge de la preuve pèse sur le demandeur qui saisit le juge, « il incombe à celui qui allègue la disparition d'une unité économique et sociale précédemment reconnue par une décision de justice de prouver les modifications intervenues d'où découle cette disparition »<sup>257</sup>.

---

<sup>256</sup> Soc., 10 janv. 1989 : Juris-Data n° 1989-700106 ; RJS 1989, n° 158.

<sup>257</sup> Soc., 10 janv. 1989 : Juris-Data n° 1989-700106 ; RJS 1989, n° 158.

**219.** La doctrine indique qu'en cas de sortie d'une partie des entités juridiquement distinctes de l'UES l'accord relatif à la mise en place de l'UES peut être soit remis en cause<sup>258</sup>, soit être frappé de caducité. La doctrine privilégie le régime de la caducité de l'accord, considérant que l'accord de mise en place de l'UES perd « son objet et de sa cause »<sup>259</sup> du fait du départ d'une partie des entités juridiquement distinctes de l'UES. La jurisprudence dans un unique arrêt de la Cour de cassation a indiqué que la disparition de l'accord collectif entre bien dans le régime de caducité<sup>260</sup>, ce qui confirme la position d'une partie de la doctrine<sup>261</sup><sup>262</sup>. Cette solution à l'avantage de la rapidité, « la disparition est indépendante de l'accord des parties {...} et est immédiate .»<sup>263</sup>. La sortie de l'entité n'emportera pas la survie de l'accord à l'inverse du régime de la mise en cause, qui suppose que l'accord collectif continue de faire effet pendant une période de 15 mois.

**220. La fin de l'UES, emporte la fin des mandats du CSE à structure complexe.** La disparition de l'UES « met fin alors aux institutions communes et aux mandats communs »<sup>264</sup>. Une partie de la doctrine étend la logique de l'extinction des mandats en cours aux mandats en cours au niveau local, à l'échelle des CSE d'établissement<sup>265</sup>, ainsi que les mandats des élus au CSE commun de l'UES.<sup>266</sup> Au même titre que les mandats des élus expirent lors de la reconnaissance d'une UES, la disparition de l'UES dernière devrait emporter les mêmes effets. Des juges du fond, ont approuvé ce raisonnement toutefois en admettant la possibilité d'aménager les effets de cette fin abrupte des mandats. Il est possible de prévoir, par engagement unilatéral de la part de l'employeur, une prorogation exceptionnelle des mandats jusqu'à la tenue des élections professionnelles<sup>267</sup>.

#### 4. La situation dans l'entreprise cessionnaire.

**221. Le franchissement des seuils d'effectifs.** Le transfert d'entreprise d'un établissement distinct peut conduire l'entreprise cessionnaire à connaître une augmentation dans ses

---

<sup>258</sup> C. trav., L. 2261-14

<sup>259</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « La disparition d'une unité économique et sociale » préc.

<sup>260</sup> Soc., 17 juin 2003, n° 01-15.710

<sup>261</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « La disparition d'une unité économique et sociale » préc.

<sup>262</sup> J-B. Cottin, « La restructuration de l'unité économique et sociale » préc.

<sup>263</sup> J-B. Cottin, « La restructuration de l'unité économique et sociale » préc.

<sup>264</sup> J. Icard, « L'incidence d'un transfert d'entreprise sur le comité social et économique », préc.

<sup>265</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « La disparition d'une unité économique et sociale », préc.

<sup>266</sup> Soc., 26 mai 2004, n° 02-60.935

<sup>267</sup> CA Paris, 28 mai 2015, n° 14/07040

effectifs. En cours de mandats, le franchissement du seuil de 50 salariés pendant une période supérieure à douze mois peut conduire à une augmentation des prérogatives du CSE existant<sup>268</sup>. L'effet de seuil est tempéré par les dispositions du Code du travail. Qui prévoit un l'application d'un double palier, le seuil doit être franchi pendant une période de douze mois continue et la durée du mandat en cours doit être supérieure à un an, avant que le CSE puisse exercer les compétences d'un CSE en « plein exercice »<sup>269</sup> en ce qui concerne les consultations récurrentes.

**220. Le transfert de patrimoine.** Lorsque l'entité transférée ne conserve pas son autonomie juridique, le CSE pourra décider de la dévolution entre les CSE qui sont destinés à accueillir les salariés transférés.<sup>270</sup>

**221. Vers la mise en place d'un CSE à structure complexe dans l'entreprise cessionnaire.** La structure simple du CSE de l'entreprise cessionnaire peut être amenée à varier en cas de transfert d'un d'établissement distinct en son sein qui conserve son CSE. L'absorption d'un CSE d'établissement distinct au sein d'une entreprise qui n'était composée que d'un CSE d'entreprise, peut conduire l'entreprise notamment si elle dépasse le seuil de 50 salariés à devoir conclure un accord ou, à défaut, à prendre une décision unilatérale afin de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts qui composent l'entreprise<sup>271</sup>. Le CSE de l'entreprise cessionnaire va se doter d'un CSE à structure complexe

Or, si l'entreprise cessionnaire organise sa représentation du personnel en UES l'entité transférée est-elle directement intégrée à l'UES ?

**222.** En toute hypothèse, d'après la doctrine, la modification du périmètre de l'UES doit être formalisée. Les partenaires sociaux de l'UES devront renégocier le périmètre de l'UES, ou bien l'accord peut prévoir les modalités d'adhésion à un accord portant sur la constitution de l'UES<sup>272</sup>.

---

<sup>268</sup> C. trav., art. L. 2312-2

<sup>269</sup> G. Loiseau, « Le comité social et économique », Dr. soc. 2017, p. 1044

<sup>270</sup> Soc., 10 juin 1998, n° 96-20.112

<sup>271</sup> C. trav., art. L. 2313-1

<sup>272</sup> J-B. Cottin, « La restructuration de l'unité économique et sociale », préc.

**223. La représentation au CSE central de l'entreprise cessionnaire.** Lorsque l'UES ou l'entreprise cessionnaire dispose d'un CSE central, les salariés élus au CSE central de l'entreprise cédante qui ont été transférés ont vocation à préserver leur mandat, et à continuer leurs missions au sein du CSE central de l'entreprise cessionnaire<sup>273</sup>. La représentation élue au CSE central peut conduire le CSE central à dépasser le seuil plafond des 25 élus titulaires et 25 élus suppléants<sup>274</sup>. Cette dérogation n'est valable qu'au maximum un an.<sup>275</sup>

**224. Le financement des activités sociales et culturelles.** Si l'entité objet du transfert conserve son autonomie juridique au sens de l'article 6§1 de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001, alors le nouvel établissement sera considéré comme une extension de l'entreprise cessionnaire, il faudra d'après la doctrine lui appliquer le taux conventionnel applicable dans l'entreprise cessionnaire<sup>276</sup>. D'après la jurisprudence, le CSE ne pourra bénéficier du maintien du taux applicable au sein de l'entreprise cédante.<sup>277</sup>

## **Chapitre 2. Des spécificités de la restructuration interne d'une structure complexe**

**225. Plan.** L'entreprise dotée d'un CSE à structure complexe peut être amenée à procéder à une réorganisation de son activité, ce qui peut conduire à des mesures de restructurations internes. La restructuration interne peut affecter le CSE et sa structuration dans l'entreprise. Dans ce cas de figure, il peut s'agir pour l'entreprise de concentrer ses opérations sur un nombre réduit de sites. Cette réorganisation peut mener en pratique à des fermetures de sites, avec des licenciements collectifs. Par conséquent, les projets de restructuration interne peuvent éventuellement mener à la disparition d'un établissement distinct (1), ou bien, à la fusion de plusieurs établissements (2), ce qui peut éventuellement mener à la disparition d'un CSE à structure complexe. À l'inverse, la restructuration peut porter sur l'expansion des activités de l'entreprise, portant éventuellement sur l'ouverture de nouveaux établissements, et donc sur la création de nouveaux établissements distincts (3).

### **Section 1 : La disparition de l'établissement distinct dans une structure complexe**

---

<sup>273</sup> C. trav., art. L. 2316-12, al. 3

<sup>274</sup> C. trav., art. R. 2316-1

<sup>275</sup> C. trav., art. L. 2316-12, al. 4

<sup>276</sup> M. Cohen, L. Millet « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 17 éd. 2022, 1523

<sup>277</sup> Soc., 13 mai 2009, n° 08-12.514

**226.** En cas de décision de suppression des établissements dans le périmètre de l'établissement doté d'un CSE d'établissement, le CSE constitué au sein de ce périmètre devra subir le même sort et disparaître ?

**227. La protection du CSE.** Le sort du CSE d'établissement est protégé, la Chambre sociale a eu l'occasion de rappeler que « la fermeture d'un établissement n'entraîne pas à elle seule la disparition du comité d'établissement »<sup>278</sup>. Loi précise les modalités de reconnaissance de la disparition perte de qualité d'un établissement distinct<sup>279</sup>. La perte de la qualité d'établissement distinct peut être constatée par « les cas prévus aux articles L. 2313-2 à L. 2313-5 »<sup>280</sup>. Le législateur procède par renvoi aux dispositions relatives à la mise en place d'un établissement distinct.

**228. La disparition des établissements distincts, un schéma identique à la mise en place d'un établissement distinct.** La disparition de l'établissement mène à la disparition du CSE constitué en son sein. La perte de qualité d'établissement distinct doit être constatée « soit par accord conclu avec les organisations syndicales représentatives ou le CSE, par décision unilatérale de l'employeur et, en cas de contestation, par décision du Direccte ou du tribunal judiciaire.»<sup>281</sup> D'après la doctrine, ce renvoi aux articles L. 2313-2 à L. 2313-5 évince toutes possibilités pour les partenaires sociaux de se saisir du régime de la dénonciation de l'accord collectif qui met procède au découpage du périmètre de l'entreprise en établissements distincts. L'accord collectif, l'accord avec le CSE ou bien la décision unilatérale peuvent mettre un terme de façon anticipée au terme des mandats en cours.

**229. La révision d'un accord collectif.** L'employeur qui entend obtenir la constatation de la disparition de l'établissement distinct doit, dans un premier temps, tenter d'obtenir la révision de l'accord collectif avec les organisations syndicales représentatives signataires, si l'accord avait été signé dans le cycle électoral en cours. Lorsque l'accord a été signé lors d'un cycle électoral précédent<sup>282</sup>, il peut négocier avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise qui seront invitées à négocier un accord de révision. Si l'accord avait été signé avec le CSE et qu'il n'y a pas de délégué syndical, l'employeur peut

---

<sup>278</sup> Soc., 27 nov. 2013 n° 12-26.155 FS-PB : RJS 2/14 n° 143, Bull. civ. V n° 289

<sup>279</sup> C. trav., art. L. 2313-6

<sup>280</sup> C. trav., art. L. 2313-6

<sup>281</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », RJS 8-9/20, chron.

<sup>282</sup> C. trav., art. L 2261-7-1

négoier avec le CSE. Le CSE avec lequel l'employeur peut conclure un accord n'a pas fait l'objet de précision de la part du législateur. Il pourrait s'agir du CSE d'établissement qui est amené à disparaître, toutefois la doctrine estime que l'accord peut être également signé avec le CSE central, en revanche elle invite à une certaine prudence en ce qui concerne la première option<sup>283</sup>. Enfin, à défaut d'accord, l'employeur peut réviser le périmètre des établissements distincts par décision unilatérale, la décision doit porter sur la constatation de la perte d'autonomie de l'établissement distinct lors de la restructuration. D'après la doctrine, l'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts pourra être révisé par la voie d'une décision unilatérale de l'employeur.<sup>284</sup> Toutefois, cette position est contestée par le Professeur Martinon<sup>285</sup> qui conteste toute possibilité de révision d'un accord collectif par voie de décision unilatérale.

**230.** En contrepartie de cette capacité de révision de l'accord collectif, l'employeur est lié au critère de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement et au contrôle de l'administration et du juge. La décision unilatérale peut faire l'objet d'un recours devant la DREETS. La décision de l'administration pourra elle-même être contestée devant le juge judiciaire.

**231.** Une fois la perte de la qualité d'établissement distinct constatée, la loi indique que cette constatation « emporte la cessation des fonctions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique de cet établissement »<sup>286</sup>. Le CSE d'établissement est immédiatement dissous, cela met fin aux mandats. Il est possible d'aménager cette disparition du CSE dans le temps, la délégation du personnel peut être amenée à achever son mandat. Le report de l'extinction des mandats peut être acté par un accord collectif majoritaire, ou bien « à défaut d'accord d'entreprise » par un « accord entre l'employeur et le comité social et économique concerné ». La possibilité d'aménager l'extinction des mandats relève des mêmes conditions que l'accord relatif à la perte de qualité de l'établissement, à la seule différence qu'il n'est pas reconnu à l'employeur la possibilité de procéder à l'aménagement de la disparition du CSE par une décision unilatérale. Il sera donc possible d'aménager la survie du CSE d'établissement dans l'accord qui emporte le constat de sa disparition. En revanche, en cas de décision unilatérale relative à la constatation de la disparition de

---

<sup>283</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », préc.

<sup>284</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », préc.

<sup>285</sup> Séminaire de droit du travail du 15 février 2023.

<sup>286</sup> C. trav., art. L. 2313-6

l'établissement distinct, les mandats seront automatiquement éteints sauf recours devant l'administration. Le CSE d'établissement organise librement la dévolution des biens restants.

**232. La disparition de la structure complexe.** La disparition d'un établissement distinct dans une structure qui ne comptait que deux établissements distincts peut conduire le CSE à structure complexe à disparaître. Lorsque l'entreprise n'est dotée plus qu'un CSE d'établissement distinct, le CSE central doit être dissous. Le CSE d'établissement restant devient de fait un CSE d'entreprise.

## Section 2 : La fusion des établissements

**233. La fusion d'établissements dans une structure complexe.** Lorsqu'une structure complexe procède à une restructuration et à la concentration de ses activités sur un ou plusieurs sites, ce processus peut amener à la création d'un établissement distinct issu de la fusion de plusieurs établissements. D'après la doctrine<sup>287</sup>, suite à la loi du 5 mars 2014 qui réforme le dispositif relatif à la reconnaissance de la perte d'établissement distinct<sup>288</sup>, l'employeur doit procéder en deux étapes. Tout d'abord, l'employeur doit procéder à la constatation de la disparition des établissements distincts, ce qui met fin aux mandats des CSE d'établissements distincts. La perte de la qualité d'établissement distinct suit le schéma du processus de détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts. La perte de qualité des établissements distincts est constatée par accord, ou par décision unilatérale, ou en cas de recours par l'administration ou par le juge judiciaire.<sup>289</sup> Dans un second temps, l'employeur doit procéder à la négociation d'un nouvel accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts dans l'entreprise, pour reconnaître le nouveau périmètre de l'établissement. L'établissement distinct qui est désigné devra se constituer un CSE d'établissement.

**234. En ce qui concerne la dévolution du patrimoine d'un établissement distinct.** Les CSE d'établissements dissous pourront librement décider du sort de leurs patrimoines. En cas de fusion, les CSE d'établissements pourront verser au nouvel établissement qui sera constitué son patrimoine.

---

<sup>287</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », préc.

<sup>288</sup> Loi du 5 mars 2014, L. n° 2014-288

<sup>289</sup> C. trav., art. L. 2313-6

**235. La disparition de la structure complexe.** Lorsque l'opération de fusion d'établissements distincts conduit à ce que l'entreprise ne conserve qu'un unique CSE d'établissement, le CSE d'établissement devient un CSE d'entreprise, il n'y aura pas besoin de procéder au découpage du périmètre de l'entreprise. Le CSE central est immédiatement dissous avec l'opération de fusion.

### Section 3 : La création de nouveaux établissements

**236. La création d'un nouvel établissement dans une structure complexe.** La création d'un nouvel établissement distinct procède soit d'un accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, ou bien d'une décision unilatérale, ou d'une décision administrative ou d'un jugement judiciaire. En cas de décision administrative, ou de jugement, la création d'un nouvel établissement distinct est en principe pris en compte à l'issue du cycle électoral. La doctrine n'exclut pas la possibilité de pouvoir néanmoins recourir à des élections complémentaires en ce qui concerne cet établissement en cas d'accord unanime.<sup>290</sup>

**237. En cas de décision unilatérale.** Comme le souligne la doctrine, lorsque le découpage du périmètre de l'entreprise résulte d'une de décision unilatérale de l'employeur, cette dernière peut être écartée lorsque les partenaires sociaux parviennent à un accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, dans ce cas de figure le découpage issu de la décision unilatérale est remplacé. Par conséquent « des élections doivent alors être immédiatement organisées pour procéder à la mise en place du nouveau CSE d'établissement voire, si nécessaire, au remplacement de l'ensemble des instances élues sur le fondement du découpage disparu »<sup>291</sup>. En l'absence d'accord relatif aux établissements distincts, l'employeur par sa décision unilatérale peut aussi affecter en cours de cycle électoral l'organisation et la structuration du CSE à structure complexe. Un employeur peut modifier en cours de mandat le découpage électoral, la décision unilatérale vient constater l'existence d'un nouvel établissement distinct, dès lors, « sa décision suffit à emporter l'organisation d'élections, sauf contestation devant le Direccte.»<sup>292</sup>

---

<sup>290</sup> Soc., 13 octo. 2010, n° 09-60.206 FS-PBR

<sup>291</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », préc.

<sup>292</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », préc.

**238. En cas d'accord collectif.** Les parties peuvent réviser l'accord. L'accord qui résulte de la révision « se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie. »<sup>293</sup> Les CSE d'établissements distincts et leurs mandats disparaissent, de nouvelles élections professionnelles sont organisées. La disparition est immédiate d'après la doctrine, sauf si l'accord collectif comprend une clause contraire qui aménage la disparition des CSE à une date ultérieure. Il semble toutefois que l'effet immédiat de l'accord fasse l'objet d'une controverse entre l'administration et la doctrine. La Direction générale du travail souligne que l'effet de cet accord de révision ne met pas fin aux mandats en cours, et qu'il est nécessaire d'attendre l'expiration du terme avant de pouvoir procéder à des élections en prenant en considération le ou les nouveaux établissements distincts.<sup>294</sup> À l'inverse, la doctrine s'attache à la lettre du texte en matière de révision qui prévoit que l'accord se substitue de plein droit à l'accord précédent.

**239. En cas d'accord avec le CSE.** Lorsqu'un accord est conclu avec le CSE, la doctrine souligne qu'il est possible de réviser l'accord avec la même instance, l'effet de cet accord de révision est lui aussi immédiat.<sup>295</sup>

### **Conclusion du titre 2:**

**240.** La restructuration d'une entreprise dotée d'un à structure complexe constitue une opération difficile à manier en ce qui concerne le sort des institutions représentatives du personnel. Si le CSE est en principe protégé, le CSE à structure complexe peut connaître une fin prématurée lorsque l'entreprise transférée ne conserve pas son autonomie juridique. Le transfert d'une entreprise qui conserve son autonomie juridique, qui est dotée d'un CSE à structure complexe mène quoiqu'il en soit à la disparition des CSE d'établissements distincts. Seul le CSE central subsiste en tant que CSE d'établissement en cas de transfert. L'employeur qui participe à une opération de cession partielle ou à une cession totale d'une entreprise dotée d'une structure complexe devrait privilégier un mécanisme d'anticipation par la conclusion d'un accord d'anticipation avec les partenaires sociaux afin d'organiser au mieux le devenir du CSE transféré.

---

<sup>293</sup> C. trav., art. L. 2261-8

<sup>294</sup> Min. trav., « Le CSE en 117 Questions-Réponses », déc. 2019, question n° 30, p. 20.

<sup>295</sup> Y. Pagnerre, E. Jeansen, « Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », préc.

## **Partie 2 : Des spécificités dans l'exercice des prérogatives du CSE à structure complexe**

**241. Les attributions du CSE à structure complexe.** Contrairement aux compétences du CSE d'entreprise dans une structure simple, qui dispose de compétences réservées, qui ne peuvent être réduites, les compétences des CSE dans une structure complexe sont attributives. L'ensemble des CSE constitués dans le périmètre de la structure complexe disposent d'attributions de mêmes natures qu'un CSE d'entreprise.

**243. La répartition des compétences.** Si les prérogatives du CSE sont déterminées en fonction des seuils d'effectifs de l'entreprise. La coexistence de plusieurs CSE à des degrés différents au sein d'une même structure suppose une répartition des compétences dont elles disposent, et une organisation des rapports entre les CSE. En fonction de la compétence en question, la loi procède à l'attribution de compétences à un ou plusieurs niveaux de représentation. En matière d'activités sociales et culturelles, la gestion et le financement sont confiés aux CSE d'établissements distincts.

**242. Des compétences partagées.** Les compétences peuvent être partagées entre plusieurs CSE du même niveau, ou à des niveaux différents, notamment en ce qui concerne les attributions consultatives. Dès lors, il convient d'organiser l'articulation des prérogatives entre les différents CSE. En matière consultative, le CSE d'établissement et le CSE central partagent les mêmes attributions, la répartition des compétences s'effectue en fonction de l'étendue des pouvoirs confiés au chef d'établissement qui est le résultat d'une délégation de pouvoir<sup>296</sup>. Si la mesure excède les limites des prérogatives du chef d'établissement alors le CSE central est seul consulté.

**244. Un CSE « sur mesure » ou *intuitu firmae*<sup>297</sup>.** Dans la continuité de la « petite révolution »<sup>298</sup> opérée par le législateur de 2016, le législateur a continué d'ouvrir le champ de la négociation collective aux partenaires sociaux en ce qui concerne les prérogatives du

---

<sup>296</sup> F. Duquesne, « Les prérogatives du comité d'établissement en matière économique à l'aune du pouvoir délégué » RJS 2023 Chron.

<sup>297</sup> G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, P. Lokiec. P-Y. Verkindt, « Droit de la représentation du personnel », Dalloz, Coll. Dalloz Action, éd. 2019-2020, p 655

<sup>298</sup> G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, G. Pignarre, « L'ordre public social a-t-il un avenir ? », Dr. soc. 2016, p. 886

CSE à structure complexe. La négociation peut à présent adapter la répartition des compétences consultatives du CSE à structure complexe aux réalités fonctionnelles de l'entreprise.<sup>299</sup> Cette capacité d'aménagement de la procédure d'information consultation était apparue avec la loi du 17 janvier 2002<sup>300</sup>. La loi permettait aux partenaires sociaux d'aménager les modalités d'information consultation en cas de licenciement collectif à motif économique. À présent, les partenaires sociaux peuvent largement aménager par accord les compétences consultatives du CSE à structure complexe. L'accord peut définir le niveau de consultation, les modalités de la consultation, les délais pour rendre l'avis, et l'articulation des consultations entre CSE.

**245. Plan.** Le CSE à structure complexe doit procéder à la répartition des compétences, contrairement au CSE d'entreprise dans une structure simple. Le législateur a fait en sorte de concentrer les prérogatives consultatives du CSE à structure complexe dans les mains du CSE central. (Titre I) En ce qui concerne les compétences d'ordre non-consultatives, le CSE d'établissement dispose d'un rôle central dans le CSE à structure complexe. (Titre II)

### **Titre I : La centralisation des compétences consultatives dans un CSE à structure complexe**

**246. La nécessaire répartition des compétences.** Dans une structure complexe, le CSE d'établissement et le CSE central disposent en principe des mêmes attributions en matière consultative. La structure complexe oblige une organisation spécifique quant à la répartition des compétences des CSE afin d'éviter un panachage de consultations menées simultanément à différents niveaux.

**247. Le rôle fondamental de l'accord collectif.** L'accord collectif occupe une place prépondérante dans la répartition des compétences et l'organisation du CSE à structure complexe entre les différents CSE.

**248. Plan.** Il convient d'envisager dans un premier chapitre comment s'organise la répartition des compétences pour la procédure d'information-consultation récurrente (Chapitre 1) puis, la répartition en ce qui concerne la procédure d'information-consultation ponctuelle dans un

---

<sup>299</sup> art. 1 du titre 1, de l'ordonnance du 22 sept 2017, n° 2017-1386

<sup>300</sup> Loi 17 janvier 2002, n° 2002-73, loi dite de modernisation sociale

CSE à structure complexe (Chapitre 2). Enfin, il convient d'étudier l'incidence que cette répartition peut avoir sur les prérogatives des CSE d'établissements distincts (Chapitre 3).

### **Chapitre 1 : La centralisation de la procédure de consultation récurrente dans une structure complexe**

**248. La consultation récurrente dans un CSE à structure complexe.** La loi Rebsamen<sup>301</sup> a ouvert la possibilité aux partenaires sociaux de définir les modalités dans lesquelles seront menées les consultations récurrentes, l'ordonnance du 22 septembre 2017 s'inscrit dans ce phénomène d'ouverture à la négociation collective en autorisant les partenaires à non seulement définir les modalités des consultations, mais également le niveau de consultation, la périodicité et leur contenu<sup>302</sup>. À défaut d'accord, les dispositions supplétives organisent une centralisation des consultations en faveur du CSE central<sup>303</sup>.

**249. Plan.** Il convient d'envisager dans quelle mesure l'accord collectif peut-il aménager la façon dont sont menées les consultations récurrentes (Section 1.)? Nous verrons dans un second temps en quoi les dispositions supplétives contribuent à renforcer le rôle du CSE central (Section 2.).

#### **Section 1. La répartition conventionnelle des consultations récurrentes**

**250. Plan.** L'ouverture à la négociation collective offre aux partenaires sociaux une opportunité d'organiser eux-mêmes la procédure d'information-consultation récurrente (1). La négociation collective peut mener à un phénomène de centralisation au niveau du comité de groupe, qui peut évincer le rôle du CSE central et celui des CSE d'établissements distincts (2).

---

<sup>301</sup> Loi du 17 août 2015, L. n° 2015-994

<sup>302</sup> C. trav., art. L. 2312-19

<sup>303</sup> C. trav., art. L. 2312-22

## 1. L'organisation des consultations récurrentes du CSE aux mains des partenaires sociaux

**251. Un large champ ouvert à la négociation collective.** Le législateur reprend le triptyque : ordre public, champ de la négociation, et dispositions supplétives<sup>304</sup> en matière consultative. La consultation récurrente a été largement ouverte au « champ de la négociation ». Les partenaires sociaux peuvent déterminer « les niveaux auxquels les consultations {récurrentes} sont conduites et, le cas échéant, leur articulation », la périodicité, le contenu, les modalités de consultations, ainsi que les délais dans lesquels les avis des CSE sont rendus. Cette possibilité de modeler la façon dont seront consultés les CSE s'avère particulièrement utile en ce qui concerne les entreprises dotées d'un CSE à structure complexe avec plusieurs CSE d'établissements distincts et un CSE central. Les partenaires sociaux pourront entièrement concevoir le déroulé des consultations récurrentes dans un CSE à structure complexe.

**252. Un accord majoritaire, ou un accord avec le CSE.** À l'instar, de l'accord relatif aux périmètres des établissements distincts, le législateur enferme l'accord dans les conditions de validité de l'accord collectif majoritaire<sup>305</sup>. En l'absence de délégué syndical, l'employeur pourra procéder à la conclusion de l'accord avec le CSE central. Toutefois, si les négociations collectives échouent, si l'employeur ne parvient pas à obtenir l'accord des organisations syndicales majoritaires, l'employeur ne pourra organiser par décision unilatérale la façon dont seront menées les consultations récurrentes. L'exigence d'un accord majoritaire traduit de la prudence du législateur en la matière. L'accord doit ainsi recevoir l'assentiment des organisations syndicales représentatives majoritaires dans l'entreprise.

**253. Les différents modèles de consultations récurrentes.** Les partenaires sociaux peuvent organiser différents modèles de répartition des consultations récurrentes. L'accord peut conduire à des consultations décentralisées, qui renforcent le rôle des CSE d'établissements. À l'inverse, les partenaires sociaux peuvent centraliser les consultations récurrentes au niveau du seul CSE central. Dans ce cas, le CSE d'établissement sera totalement privé de son droit à être consulté ainsi que du droit à expertise qui s'accompagne<sup>306</sup>. À l'inverse, en l'absence d'accord, si le CSE d'établissement est consulté en ce qui concerne la politique sociale de

---

<sup>304</sup> G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, G. Pignarre, « L'ordre public social a-t-il un avenir ? », Dr. soc. 2016, p. 886

<sup>305</sup> C. trav., art. L. 2232-12

<sup>306</sup> Soc., 9 mars 2022, n° 20-19.974

l'entreprise, dans ce cas le CSE d'établissement peut tout à fait avoir recours à l'expert<sup>307</sup>. Enfin, les partenaires sociaux peuvent organiser un système de consultation intermédiaire, avec une consultation à chaque niveau, dans ce dernier cas il sera primordial d'organiser les modalités d'articulation des différentes consultations, les délais octroyés pour chaque niveau et chaque consultation et de décider l'ordre de consultation des CSE<sup>308</sup>.

## 2. Un phénomène de sur-centralisation en faveur du Comité de groupe

**254. L'accord de groupe.** Au-delà de l'accord prévu à l'article L. 2312-19 qui permet de déterminer à quel niveau le CSE est consulté. Un accord collectif de groupe peut centraliser au niveau du groupe une partie des prérogatives consultatives du CSE central, ce qui par la même occasion entraîne une réduction importante du rôle CSE à structure complexe à tous les niveaux. L'accord de groupe peut transférer une partie des fonctions consultatives des CSE en faveur du Comité de groupe, dans un champ limité à la consultation « orientation stratégique de l'entreprise »<sup>309</sup>.

**255. Quelles incidences sur le CSE à structure complexe ?** Le comité de groupe sort de son rôle d'instance d'information relative à l'état économique du groupe<sup>310</sup>, afin d'endosser le rôle d'une instance de représentation du personnel aux compétences consultatives semblables au CSE en matière d'information-consultation. La procédure d'information-consultation sera menée au niveau du groupe. Le législateur réserve aux CSE d'établissements et au CSE central le droit d'être consulté sur les « conséquences » des orientations envisagées par la direction.<sup>311</sup> La prérogative consultative du CSE à structure complexe est réduite à peau de chagrin, le CSE à structure complexe sera consulté sur les choix et les orientations stratégiques effectués. La doctrine estime que la centralisation au niveau du groupe de la consultation « orientations stratégiques » devrait être « étoffée au niveau de l'entreprise dominante du groupe »<sup>312</sup> afin de respecter l'exigence d'effet utile de la consultation garantie par la directive 2002/14 du 11 mars 2002. Le niveau du groupe permet d'organiser une consultation au plus proche du centre décisionnaire, et offre potentiellement aux salariés la

<sup>307</sup> Soc., 19 févr. 2022, n° 20-20.373

<sup>308</sup> Accord d'entreprise THIMEAU, « UN ACCORD RELATIF AU FONCTIONNEMENT & L'INFORMATION/CONSULTATION DU CSE-CSEC »

<sup>309</sup> C. trav., art. L. 2312-20

<sup>310</sup> C. trav., art. L. 2332-1

<sup>311</sup> C. trav., art. L. 2312-20, 1°

<sup>312</sup> V. Armillei « La consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques : un régime à parfaire ? » Dr. soc. 2021 p.47

possibilité de dialoguer avec les interlocuteurs les plus à même d'expliquer leurs décisions pour l'avenir. Toutefois, la fixation de cette consultation au niveau du groupe prive le CSE de toute possibilité de se saisir de cette consultation pour exprimer leur souhait ou émettre des propositions d'orientations stratégiques alternatives, ce qui nuit au processus de codécision qui aurait pu émerger dans certaines entreprises<sup>313</sup>. L'intérêt du CSE à structure complexe qui dispose de plusieurs niveaux de dialogue social est évincé par cette consultation au niveau du comité de groupe. L'employeur se prive potentiellement des propositions qui auraient pu émerger par la consultation aux divers niveaux du CSE à structure complexe. La doctrine souligne qu'il serait préférable de préparer une consultation par filiale<sup>314</sup>. De fait, le CSE n'est plus consulté en amont des choix et décisions, les CSE ne participent donc plus au processus de décisionnel<sup>315</sup>.

## Section 2. Des dispositions supplétives en faveur d'une centralisation des consultations récurrente

**256. Plan.** En l'absence d'accord relatif à l'organisation du niveau de consultation récurrente, les dispositions supplétives contribuent à la centralisation des consultations récurrentes (1). Toutefois, le législateur indique que l'employeur peut tout de même se détacher des textes et organiser autrement les consultations récurrentes. L'employeur pourra restituer partiellement aux CSE d'établissements distincts une compétence en matière de consultation récurrente(2).

### 1. La centralisation des consultations récurrentes en l'absence d'accord

**257. Des consultations menées au niveau central.** En l'absence d'accord relatif à la détermination du niveau des consultations récurrentes, la loi organise des dispositions supplétives relatives à la répartition des consultations récurrentes. Les dispositions supplétives favorisent la centralisation des consultations récurrentes, celles-ci sont conduites au « niveau de l'entreprise »<sup>316</sup>, c'est-à-dire au niveau du CSE central. Le CSE central sera consulté au sujet des « orientations stratégiques de l'entreprise », de la « situation économique et financière de l'entreprise », et de la « politique sociale de l'entreprise ».

---

<sup>313</sup> P. Lokiec, « Le CSE comme instance de codétermination, une occasion manquée », BJT, septembre 2018

<sup>314</sup> V. Armillei « La consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques : un régime à parfaire ? », préc.

<sup>315</sup> H. Tissandier, « Information et consultation du comité d'entreprise : rationalisation ou changement de paradigme ? », Dr. soc., 2015 p. 889

<sup>316</sup> C. trav., art. L. 2312-22, dern. al.

**258. Une faille au principe de centralisation des consultations ?** Le législateur réserve de manière résiduelle un domaine de consultation en faveur des CSE d'établissements. Les CSE d'établissements distincts peuvent participer à la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise. La consultation politique sociale est « conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements<sup>317</sup>». Cette dernière réserve exclut la consultation systématique des CSE d'établissement sur le thème des politiques sociales de l'entreprise. La consultation politique sociale de l'entreprise est menée à la fois au niveau de l'établissement et au niveau central que lorsque la consultation contient des éléments d'adaptation spécifiques à ces établissements. Cette disposition fait écho à l'article L. 2316-20 qui octroie au CSE d'établissement distinct un droit d'être consulté en ce qui concerne les mesures spécifiques décidées au niveau de l'entreprise. Il appartient au CSE d'établissement qui s'estime lésé de démontrer qu'il existe des mesures d'adaptation qui sont spécifiques à cet établissement<sup>318</sup>. D'après la Chambre sociale de la Cour de cassation ne peuvent correspondre à des mesures spécifiques le plan pluriannuel qui détermine des « d'objectifs à atteindre », qui ne fait qu'évoquer des « moyens généraux qui devaient être mis en œuvre pour y parvenir »<sup>319</sup>. Il faut pour que l'établissement soit consulté que la consultation relative à la politique sociale comprenne des « mesures concrètes d'adaptation spécifiques à l'établissement {...} »<sup>320</sup>. Le juge recherche in concreto, si la consultation comprend des mesures qui vise spécifiquement l'établissement en lui apportant des moyens concrets.

**259. Une consultation inévitable du CSE d'établissement aux effectifs de plus 300 salariés.** La consultation politique sociale de l'entreprise doit être obligatoirement mise en œuvre au niveau des CSE d'établissements, en ce qui concerne le bilan social lorsque l'établissement distinct compte des effectifs supérieurs à 300 salariés<sup>321</sup>

**260.** L'article L. 2316-1, 2° du Code du travail qui ajoute que le CSE central est le seul CSE consulté en ce qui concerne « {...} les consultations récurrentes décidé(e)s au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, feront ultérieurement l'objet

---

<sup>317</sup> C. trav., art. L. 2312-22, dern. al

<sup>318</sup> Soc., 1er juillet 2020 : JCP S 2020, 3005, note F. Duquesne

<sup>319</sup> Soc., 19 janv. 2022, n° 20.18-806

<sup>320</sup> Soc., 19 janv. 2022, n° 20.18-806

<sup>321</sup> C. trav., art. L. 2312-28

d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ». Le CSE d'établissement distinct peut être consulté à posteriori de la consultation du CSE central, si la consultation visait directement l'établissement en ce qui concerne des mesures qui seront ultérieurement mises en place. Cette consultation est menée ultérieurement au niveau de l'établissement distinct, une fois que la mesure sera déterminée de manière plus précise.

**261.** Les articles L. 2312-22 et L. 2316-1 excluent des consultations récurrentes dans la plupart des hypothèses les CSE d'établissements distincts. Les dispositions supplétives renforcent le phénomène de centralisation des consultations. Les dispositions supplétives n'évincent pas entièrement les CSE d'établissements, toutefois l'espace d'intervention dans lequel le CSE d'établissement distinct est consulté est extrêmement réduit.

## 2. La libre organisation de la consultation par la décision unilatérale de l'employeur

**262. Décision de l'employeur en faveur d'une consultation locale.** Le législateur réserve expressément à l'employeur la capacité de prendre une décision contraire en ce qui concerne les consultations « orientations stratégiques de l'entreprise » et « situation économique et financière » qui sont d'ordinaires conduites au niveau central. L'article L. 2312-22, en son dernier alinéa indique que la consultation est conduite au niveau du CSE central « sauf si l'employeur en décide autrement »<sup>322</sup>. Cette formule suscite des interrogations en doctrine quant à l'étendue des pouvoirs conférés à l'employeur, ainsi qu'au contenu de cette décision. Quelles sont les décisions que l'employeur peut prendre en application de ce texte ?<sup>323</sup>. D'après la doctrine, cette formule est volontairement peu précise afin de laisser à l'employeur une importante marge de manœuvre quant au contenu de la décision qu'il est susceptible de prendre<sup>324</sup>. Dès lors, l'employeur peut par sa décision unilatérale organiser une décentralisation totale ou partielle de la consultation récurrente. L'employeur peut prévoir une consultation à double niveau, avec une consultation du CSE central et octroyer à tout, ou partie des CSE d'établissements distincts un droit d'être consulté. Si on s'en tient à la lettre du texte, l'employeur pourrait totalement évincer la consultation du CSE central, l'employeur peut procéder à une consultation récurrente en consultant uniquement les CSE d'établissements distincts. Une partie de la doctrine critique cette disposition qu'elle qualifie

---

<sup>322</sup> C. trav., art., L. 2312-22, dern. al.

<sup>323</sup> P. Lagesse, V. Armillei, « La répartition des compétences consultatives des comités sociaux et économiques dans les entreprises à structure complexe », JCP S, 28 novembre 2017, 1376

<sup>324</sup> J. Icard, « Le niveau de consultation du comité social et économique », Dr. soc. 2022 p.539

« {d'} ambiguë », étant donné que cette faculté est déjà reconnue par la jurisprudence<sup>325</sup>. Cette disposition s'avère même dangereuse considérant que l'employeur ne doit pas adopter de décision qui serait contraire aux garanties de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002. La décision ne saurait priver dans les faits les CSE de leurs prérogatives de consultations. Si l'employeur organise une consultation conjointe au niveau central et au niveau local, ce dernier doit penser à octroyer au CSE le temps nécessaire pour que le comité puisse se saisir de l'ensemble des données qui lui sont transmises pour pouvoir rendre un avis éclairé. Le législateur indique que le CSE doit disposer d'un délai qui lui permet d'exercer « utilement sa compétence {...} en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises ». (C. trav., art. L. 2312-16).

Dès lors, si l'employeur organise une consultation conjointe au niveau des établissements distincts et au niveau central, ce dernier doit organiser un ordre hiérarchique ou un ordre chronologique des consultations, avec prévoyant ainsi le délai dans lequel l'avis sera transmis au CSE prochain CSE, et le délai dans lequel l'avis doit être rendu.

## **Chapitre 2. La centralisation de la procédure de consultation ponctuelle dans une structure complexe**

**263. La consultation ponctuelle dans une structure complexe.** Le CSE doit être consulté sur tout projet qui affecte la marche générale de l'entreprise<sup>326</sup>. Dans un CSE à structure complexe, le législateur procède à une répartition de la compétence consultative en fonction d'une clef de répartition, pour déterminer qui du CSE d'établissement ou du CSE central sera compétent. Le CSE d'établissement sera consulté uniquement si le projet envisagé relève des pouvoirs du chef d'établissement<sup>327</sup>. Le CSE central en tout logique est consulté en ce qui concerne les mesures qui excèdent les limites des pouvoirs du chef d'établissement<sup>328</sup>. Le législateur réserve une compétence exclusive en faveur du CSE central lorsque la mesure n'est pas suffisamment spécifique pour conduire à une consultation au niveau de l'établissement distinct, ou bien lorsque la mesure n'est pas encore définie, ou encore lorsque la mesure d'adaptation est commune à plusieurs établissements. Dans certaines hypothèses,

---

<sup>325</sup> V. Armillei, « La consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques : un régime à parfaire ? », préc.

<sup>326</sup> C. trav., art. L. 2312-8

<sup>327</sup> C. trav., art. L. 2316-20

<sup>328</sup> C. trav., art. L. 2316-1

différents CSE sur différents niveaux seront consultés, cette hypothèse est expressément inscrite par les textes.

**264. Plan.** Il conviendra d'analyser dans un premier temps, dans quelle mesure la clef de répartition du législateur favorise la centralisation des consultations ponctuelles dans un CSE à structure complexe (Section 1). Puis, il convient d'envisager la compétence exclusive du CSE central en matière des consultations ponctuelles (Section 2). Enfin, il s'agit d'analyser dans quelle mesure le législateur a créé un domaine réservé de consultations obligatoire en faveur du CSE central afin d'organiser une rationalisation des recours à l'expertise (Section 3).

#### Section 1. La clef de répartition du niveau de consultation ponctuelle dans une structure complexe

**265. Plan.** Si la volonté du législateur était d'ouvrir la voie à la création de CSE « sur mesures », en matière de consultations ponctuelles, les partenaires sociaux ne peuvent procéder à la détermination du niveau de consultations, contrairement au dispositif retenu pour la consultation récurrente. (1). Le législateur a procédé à la répartition des compétences par le biais d'une clef de répartition, cette dernière permet d'identifier le CSE qui sera compétent en ce qui concerne les consultations ponctuelles (2).

##### 1. L'absence de détermination du niveau de consultations par la négociation collective

**266. Une ouverture à la négociation collective limitée.** À l'instar du dispositif relatif à la consultation récurrente, la loi ouvre la consultation ponctuelle au « champ de la négociation collective » à l'article L. 2312-55 du Code du travail. Le législateur n'a cependant pas souhaité transposer la disposition applicable en matière de consultation récurrente. Les partenaires sociaux sont en droit d'organiser la consultation ponctuelle dans son contenu, ses modalités d'organisation, son « nombre de réunions » et les « délais dans lesquels les avis du comité sont rendus ». En revanche, comme le souligne la doctrine<sup>329</sup>, à contrario de l'article L. 2312-19 qui prévoit explicitement la possibilité d'aménager le niveau auquel les consultations sont conduites et le cas échéant leur articulation, l'article L. 2312-55 n'indique pas que les partenaires sociaux peuvent déterminer le niveau de la consultation. Les

---

<sup>329</sup> J. Icard, « Le niveau de consultation du comité social et économique » Dr. Soc. 2022, p 539

partenaires sociaux peuvent déterminer « les modalités de ces consultations ponctuelles ». Les « modalités » des consultations comprenaient, sous l'égide du droit antérieur à l'ordonnance du 22 septembre 2017, la détermination du niveau de la consultation<sup>330</sup>. L'ordonnance du 22 septembre 2017 toutefois distingue le niveau de consultation des modalités de consultation. La négociation collective en ce qui concerne les consultations ponctuelles ne peut définir quel niveau est compétent. Dans une structure complexe, les partenaires sociaux ne pourront procéder à la détermination du niveau compétent en matière de consultation ponctuelle.

**267.** Comme le souligne le Professeur Julien Icard, si les partenaires sociaux pouvaient évincer par accord la compétence consultative des CSE d'établissement distinct en matière de consultation ponctuelle et de consultation récurrente, cela reviendrait à priver tout intérêt la notion même d'établissement distinct.

La loi organise directement la répartition des compétences de consultations ponctuelles en fonction d'une clef de répartition.

## 2. Une clef de répartition favorable à une centralisation des fonctions consultatives ponctuelles

**268. La compétence générale du CSE central.** La consultation relative à la marche générale de l'employeur telle qu'elle est organisée par le législateur tend à favoriser la consultation au niveau du CSE central<sup>331</sup>. Le CSE central est consulté dans toutes les hypothèses de projets qui affectent la « marche générale de l'entreprise »<sup>332</sup>, sous réserve que le projet excède les pouvoirs du chef d'établissement<sup>333</sup>. En d'autres termes, le CSE central sera nécessairement consulté sur le projet de l'employeur qui comporte des « mesures de nature à affecter le volume {...} des effectifs », ou bien si le projet modifie « {l'}organisation économique ou juridique » de l'entreprise, ou bien encore si le projet modifie « les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle », ou enfin si projet porte sur l'introduction de « nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail », sous réserve que la mesure

---

<sup>330</sup> J. Icard, « Le niveau de consultation du comité social et économique » préc.

<sup>331</sup> C. trav., art. L. 2316-1

<sup>332</sup> C. trav., art. L. 2312-8

<sup>333</sup> C. trav., art. L. 2316-1, 1er alinéa

excède « les limites des pouvoirs confiés au chef de cet établissement »<sup>334</sup>. Si la mesure dépasse le champ des compétences du chef d'établissement du CSE d'établissements, les CSE d'établissements sont informés de l'avis rendu par le CSE central.

**269. La compétence générale doublement limitée du CSE d'établissement distinct.** Le domaine de consultation ponctuelle du CSE central doit s'articuler au regard de la compétence générale du CSE d'établissement. Selon l'article L. 2316-20, le CSE d'établissement distinct dispose des mêmes attributions que le CSE d'entreprise. Néanmoins, les prérogatives consultatives d'un CSE d'établissement sont doublement limitées, d'un point de vue fonctionnel, la compétence du CSE est déterminée au regard des prérogatives dont bénéficie le chef d'établissement. La compétence du CSE d'établissement distinct est limitée géographiquement, par le périmètre de l'établissement, périmètre qui est lui-même déterminé par l'accord collectif ou bien par décision administrative ou par le juge. L'article L. 2316-20 du Code du travail indique que le CSE d'établissement est consulté « sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. »<sup>335</sup> Le CSE d'établissement est consulté en ce qui concerne les projets qui portent sur des mesures d'adaptations spécifiques qui relèvent de la compétence du chef d'établissement, cela même si la décision provient du niveau de l'entreprise.

## Section 2 : Le renforcement du phénomène de centralisation des consultations ponctuelles dans une structure complexe

**270. Plan.** Si la clef de répartition définie par le législateur tend à favoriser le rôle du CSE central dans une structure complexe, le législateur est venu accentuer cette tendance à la centralisation des consultations. Le législateur désigne une série d'hypothèses dans lesquelles le CSE central dispose d'une compétence exclusive (1). Pour amoindrir cet effet, la loi indique expressément une série d'hypothèses qui prévoient que la compétence consultative sera partagée dans une structure complexe (2).

### 1. La compétence exclusive du CSE central

---

<sup>334</sup> C. trav., art. L. 2316-1, 1er alinéa

<sup>335</sup> C. trav., art. L. 2316-20

a. L'absence de mesures d'adaptation spécifiques

**271. Une mesure d'adaptation commune à plusieurs établissements.** La consultation du CSE central est exclusive en ce qui concerne un certain nombre de situations. Le législateur indique à l'article L. 2316-1, 1° que le CSE central 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 »<sup>336</sup>. La consultation ponctuelle du CSE d'établissement est évincée en raison de l'absence de mesures « d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ». À l'inverse, conformément à l'article L. 2316-20 il y aura une consultation conjointe du CSE central et du CSE d'établissement lorsque le projet comporte des mesures spécifiques à l'établissement. Les mesures spécifiques à un établissement constituent, d'après la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, « des mesures concrètes d'adaptation spécifiques à l'établissement »<sup>337</sup>. Il ne peut pas s'agir « d'objectifs à atteindre » avec des « moyens généraux qui devaient être mis en œuvre pour y parvenir ». Le CSE d'établissement qui s'estime lésé doit apporter la preuve que le projet contient des éléments concrets avec des moyens qui portent spécifiquement sur l'établissement. Un projet qui entre dans le champ de compétence du chef d'établissement, décidé au niveau de l'entreprise qui cite un ou plusieurs établissements et qui prévoit l'allocation des moyens pour porter à bien ce projet conduirait à une consultation conjointe.

b. Des mesures de mises en œuvre à définir

**272. Une consultation du CSE d'établissement remise à plus tard.** La loi prévoit que le CSE central est seul consulté lorsque la consultation ponctuelle porte sur un projet décidé « au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre {...} ne sont pas encore définies ». Le législateur n'exclut pas entièrement les CSE d'établissements concernés par la mesure. Le législateur indique que la consultation sera menée ultérieurement au niveau des CSE d'établissements distincts sans autre précision. Dans ce cas, le CSE central sera uniquement consulté sur la présentation du projet. Dans un second temps, une fois que les mesures spécifiques seront élaborées, sous réserve, que les mesures envisagées ne soient pas définitives et concrètes, considérant que l'employeur doit respecter le principe de la

---

<sup>336</sup> C. trav., art. L. 2316-1, 1°

<sup>337</sup> Soc., 19 janv. 2022, n° 20.18-806

consultation préalable du CSE<sup>338</sup>, les CSE d'établissements seront consultés. Il semble dommageable pour la compréhension du dispositif que cette consultation conduite ultérieurement dans le CSE d'établissement distinct ne soit pas davantage expliquée.

**273.** Le législateur évince toute possibilité pour le CSE d'établissement de réclamer d'être consulté conjointement au CSE central, lorsque la mesure qui concerne des établissements n'a pas été suffisamment définie par la direction. Le législateur entend éviter la consultation au niveau local sur des mesures qui sont insuffisamment définies. Le report à une date ultérieure de la consultation a pour objectif de permettre au CSE d'établissement de pouvoir se saisir complètement de sa compétence consultative et de rendre un avis éclairé une fois que le projet sera élaboré plus en détail. Cette disposition permet d'éviter que la consultation ne ralentisse lors du processus consultatif. Le fait de ne pas consulter l'échelle locale permet de ne pas ralentir le processus de prise de décision.

#### c. Des mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements

**274.** Le législateur précise enfin que le CSE central est seul consulté lorsque le projet contient des « mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° du II de l'article 2312-8 {L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail} ». À ce titre, la Chambre sociale de la Cour de cassation a pu se prononcer en ce qui concerne l'appréciation de cette disposition, dans un arrêt du 29 juin 2022<sup>339</sup>. En l'espèce, il s'agissait d'un projet d'aménagement des conditions de travail afin d'organiser la reprise de l'activité dans les locaux de l'entreprise à la fin du pic épidémique du COVID-19. Ce projet de décision était décidé au niveau de l'entreprise, il concernait plusieurs établissements. Un CSE d'établissement estimait qu'il devait être consulté au titre de l'article L. 2316-20 du Code du travail. Le CSE estimait que le projet portait des « mesures d'adaptation spécifiques à cet établissement et qui relevaient exclusivement de la compétence du chef de cet établissement ». La Cour d'appel a débouté le CSE d'établissement de ses demandes, la Chambre Sociale de la Cour de cassation a confirmé la position de la Cour d'appel qui estimait que le projet n'apporte pas de mesures spécifiques à l'établissement. La Cour d'appel estimait que les mesures étaient communes à plusieurs établissements. Les juges ajoutent, que le plan ne

---

<sup>338</sup> C. trav., art. L. 2312-14

<sup>339</sup> Soc., 29 juin 2022, n° 21-11.935, F + L : JurisData n° 2022-010459

permettait pas « d'établir que le chef d'établissement disposait d'une quelconque marge de manœuvre dans l'exercice de son pouvoir de décision quant aux modalités de la reprise de l'activité au sein de son établissement telles qu'elles avaient été arrêtées au niveau de l'entreprise ». Le juge apprécie *in concreto* si le projet est composé de mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements, et si ce projet octroie une quelconque marge de manœuvre au chef d'établissement. Les juges de la Chambre sociale ont effectué un contrôle léger en se remettant aux constatations de la Cour d'appel. Le CSE d'établissement qui entendrait être consulté doit identifier au sein du projet des mesures d'adaptations qui sont spécifiques à son établissement en rapport avec le champ de compétence du chef d'établissement. D'après la doctrine, la mesure d'adaptation spécifique évoquée par la jurisprudence s'apprécie notamment au regard de l'incidence que la modification induite par le projet aurait sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) institué aux articles L. 4121-3, L. 4121-3-1 et R. 4121-1 à R. 4121-4 du Code du travail.<sup>340</sup> Si la mesure porte modification du DUERP, le CSE d'établissement sera consulté au titre de sa compétence générale.

Par ailleurs, le DUERP doit faire l'objet d'une actualisation « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (C. trav., art. R. 4121-2). Dans ce cas, l'article L. 4121-3 prévoit que « le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour »<sup>341</sup>. Si le projet porte sur des mesures d'adaptations communes à plusieurs établissements, il est possible d'envisager que le CSE ne pourra être consulté au titre du Livre 2. Le CSE toutefois sera consulté au titre du Livre 4 du Code du travail.

## 2. Une consultation conjointe

**275.** Lorsque le CSE central est consulté, sur un projet qui touche aux conditions de travail sur plusieurs établissements,<sup>342</sup> dans ce même projet il est question de mesures entre les champs de compétence du responsable de chef d'établissement, qui sont spécifiques à un établissement distinct<sup>343</sup>, il peut y avoir une hypothèse de consultation conjointe des CSE au

---

<sup>340</sup> J-Y Kerbourc'h, « Le CSE central seul consulté sur les mesures de santé et de sécurité communes à plusieurs établissements », JCP S, 13 Septembre 2022, 1226

<sup>341</sup> J-Y Kerbourc'h, « Le CSE central seul consulté sur les mesures de santé et de sécurité communes à plusieurs établissements », JCP S, 13 Septembre 2022, 1226

<sup>342</sup> C. trav., art. L. 2316-2

<sup>343</sup> C. trav., art. L. 2316-20

niveau du CSE central et du CSE d'établissement. La loi indique expressément des hypothèses dans lesquelles les deux degrés de représentation du CSE à structure complexe, le CSE central et le(s) CSE d'établissement(s) doivent être consultés conjointement lorsque :

- L'employeur envisage une mesure de compression des effectifs qui porte sur les licenciements de 9 salariés ou moins sur une période de 30 jours.<sup>344</sup>
- Lorsque l'employeur a pour projet de licencier 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours.<sup>345</sup>
- Lorsque l'employeur envisage de fermer définitivement un établissement<sup>346</sup>.

### Section 3. Le domaine réservé au CSE central

**275. Plan.** Si la répartition des compétences en ce qui concerne les consultations ponctuelles favorise le rôle du CSE central, son intervention est expressément rendue obligatoire en ce qui concerne certaines hypothèses (1). Le domaine réservé du CSE central garantit un droit à l'expertise exclusivement réservé au CSE central (2).

#### 1. Un domaine de consultation réservé au CSE central

**276. Une consultation obligatoire du CSE central.** Le législateur a prévu un domaine de consultation obligatoire en faveur du CSE central lorsqu'il s'agit de projets « importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment dans les cas définis aux articles L. 2312-42 à L. 2312-51 { d'offre publique d'acquisition} ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, notamment dans les cas définis au 4° du II de l'article L. 2312-8 {L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail} »<sup>347</sup>. La doctrine souligne le caractère peu précis que recouvre la formulation «Le comité social et économique central d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment dans les cas définis aux articles L. 2312-42 à L. 2312-51 {...} ». Cette première formule utilise l'adverbe « notamment », ce qui signifie que les exemples suivants ne sont pas limitatifs. Les projets importants pourraient

---

<sup>344</sup> C. trav., art. L. 1233-9

<sup>345</sup> C. trav., art. L. 1233-36

<sup>346</sup> C. trav., art. L. 1233-57-11

<sup>347</sup> C. trav., art. L. 2316-2

concerner aussi bien des cas de transferts d'entreprise, ou bien la cession de titres sociaux par la prise en participation<sup>348</sup>.

## 2. Vers la rationalisation du recours à l'expertise

**277.** La doctrine souligne l'intention du législateur de centraliser au niveau du CSE central la consultation en rapport avec des projets d'importances particulières en matière économique<sup>349</sup>. La doctrine met en exergue que cet article prend tout son sens lorsqu'il est articulé avec l'article L. 2316-3<sup>350</sup>. L'article L. 2316-3 s'appuie sur l'article L. 2316-2 afin de limiter le droit des CSE d'établissements distincts de recourir à une expertise.

### **Chapitre 3 : Les effets de la centralisation des consultations sur le CSE à structure complexe**

**278.** Le principe de concordance du niveau consulté avec l'exercice du recours à l'expertise conjugué au phénomène de centralisation des fonctions consultatives au niveau du CSE central contribue à réduire les prérogatives consultatives des CSE d'établissements distincts.

**279. Plan.** Il convient d'analyser dans un premier temps, l'incidence spécifique de la centralisation sur l'exercice du recours à l'expertise dans un CSE à structure complexe. (Section 1). Par ailleurs, un accord collectif peut limiter le nombre de recours à l'expertise, ce qui peut s'avérer pénalisant particulièrement dans les CSE à structure complexe (Section 2).

#### Section 1. Le principe de concordance et le recours à l'expertise dans une structure complexe

**280.** Le recours à l'expertise a été en partie réformé par la loi du 17 août 2015 puis par l'ordonnance du 22 septembre 2017. Le législateur accentue le phénomène de centralisation

---

<sup>348</sup> M. Cohen, L. Millet « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 17e éd. 2022

<sup>349</sup> J. Icard, « Le niveau de consultation du comité social et économique » Dr.soc. 2022 p.539

<sup>350</sup> L. Millet « Les droits à consultation et à expertise des comités sociaux et économiques d'établissement, parents pauvres des droits de la représentation élue du personnel » RDT, 2022, p. 723

des compétences consultatives, en réservant uniquement au CSE central la capacité de recourir à l'expertise dans certaines hypothèses.

**281. Plan.** Si en principe, la compétence consultative octroie un droit de recours à l'expert, conformément au principe de concordance (1), le législateur réserve dans un certain nombre d'hypothèses uniquement au CSE central le droit au recours à l'expertise (2). Ce phénomène de rationalisation du recours à l'expertise lors des consultations continue de favoriser le phénomène de centralisation des compétences dans les CSE à structure complexe.

1. L'application du principe de concordance entre la consultation et le recours à l'expertise

**282. Le principe de concordance.** Le droit à expertise est intrinsèquement lié à la compétence consultative du CSE. Un CSE consulté pourra en tout état de cause recourir à une expertise, c'est dans ce sens que la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle en ce qui concerne le recours à un expert par le CSE d'établissement que : « le comité social et économique d'établissement peut faire appel à un expert [...] lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du code du travail. »<sup>351</sup> Il existe d'après la doctrine un principe de concordance entre la consultation et le recours à l'expertise<sup>352</sup>. Dans un CSE à structure complexe, la détermination du niveau compétent en matière consultative est essentielle afin de déterminer quel CSE peut recourir à un expert. Les partenaires sociaux lorsqu'ils définissent le niveau auquel sont menées les consultations récurrentes, participent à déterminer quel CSE dans la structure complexe peut recourir l'expert.

**283. Expert de gestion.** En dehors des hypothèses consultatives, le CSE peut en principe demander au même titre que le ministère public en référé, « la désignation d'un ou plusieurs experts chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion. »<sup>353</sup> Le recours à l'expert de gestion pourrait être utilisé par un CSE d'établissement, dans la mesure où le CSE d'établissement agit dans les limites des pouvoirs du chef d'établissement.<sup>354</sup>

---

<sup>351</sup> Soc., 9 mars 2022, n° 20-19.974

<sup>352</sup> J. Icard, « Le niveau de consultation du comité social et économique » préc.

<sup>353</sup> C. Com., art. L. 225-231

<sup>354</sup> TGI Boulogne-sur-Mer, 6 juil. 2004, Dr. ouvrier 2004-55

## 2. Un recours à l'expertise réservé au CSE central

**284.** Si le CSE d'établissement peut tout à fait recourir à une expertise<sup>355</sup> lorsqu'il est consulté notamment dans les hypothèses de consultations conjointes. L'article L. 2316-3 indique que « si la désignation d'un expert {...} est envisagée dans le cadre des projets mentionnés à l'article L. 2316-2, elle est effectuée par le comité social et économique central. » L'article L. 2316-2 désigne une liste non-limitative d'hypothèses de consultations ponctuelles uniquement menée au niveau central :

- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Une offre publique d'achat de l'entreprise.

**285.** Dans l'hypothèse d'un CSE à structure complexe, toute consultation relative à l'article L. 2316-2 en lien avec un projet « concernant l'entreprise en matière économique et financière »<sup>356</sup> conduit le CSE d'établissement, s'il venait à être consulté, à être privé de tout droit de recourir à l'expertise. Le recours à l'expertise sera uniquement réservé au CSE central. Le CSE d'établissement distinct pourra uniquement inviter le CSE central à recourir à une expertise. Cette disposition entend rationaliser le recours à l'expertise en cas de consultations conjointes au sein du CSE à structure complexe. Dans la continuité, dans le cadre d'un CSE à structure complexe, seul le CSE central peut recourir à une expertise en matière de participation aux résultats, considérant que la participation est calculé au niveau de l'entreprise, l'expertise dépasse le champ des compétences du chef d'établissement<sup>357</sup>.

**286.** Une disposition similaire bouscule le principe de concordance entre la compétence consultative et le recours à l'expertise. En matière de licenciement collectif sur plusieurs établissements distincts. Si les CSE d'établissements distincts sont consultés après le CSE central<sup>358</sup>. Le recours à l'expert est toutefois uniquement offert au seul CSE central<sup>359</sup>. Le législateur a entendu limiter le recours à l'expertise lors des consultations conjointes. Le recours à l'expertise est réservé au CSE central, ce qui oblige l'expert à rendre un rapport qui doit se saisir de divers enjeux propres à chaque établissement distinct. Cette mesure limite de

---

<sup>355</sup> C. trav., art. L. 2316-21

<sup>356</sup> C. trav., art. L. 2316-2

<sup>357</sup> C. trav., art. D. 3323-13

<sup>358</sup> C. trav., art. L. 1233-36, al. 1

<sup>359</sup> C. trav., art. L. 1233-36, al. 2

la sorte le nombre de rapports qui seront réalisés lors de la consultation, de fait cela contribue à limiter les coûts que l'employeur aura à supporter. Toutefois, on peut reprocher au dispositif de justement se priver de la possibilité d'obtenir des rapports complets sur le périmètre de l'établissement distinct et d'envisager de fait des propositions de mesures alternatives. Les rapports élaborés au niveau du CSE central risquent d'être moins exhaustifs.

**287.** Si un CSE d'établissement entendait tout de même recourir à une expertise, quelle serait la sanction ? Aucune réponse n'est apportée à ce sujet, a priori la première sanction pour le CSE serait la prise en intégralité des frais d'expertise par le CSE, ce qui évacue la règle du cofinancement par l'employeur et le CSE.

## Section 2. La rationalisation du recours à l'expertise et ses conséquences spécifiques sur le CSE à structure complexe

**288. Plan.** Si le nombre de recours à l'expertise peut être rationalisé par l'effet d'un accord collectif, cette disposition peut s'avérer particulièrement contraignante dans un CSE à structure complexe (1).

### 1. L'accord collectif au service d'une rationalisation dans l'exercice du recours à l'expert.

**289. L'accord collectif de rationalisation du recours à l'expertise.** Le principe de concordance entre la compétence consultative et le droit de recourir à l'expert peut faire l'objet d'aménagements conventionnels<sup>360</sup> en droit commun du CSE. Les partenaires sociaux peuvent par accord collectif contribuer à accentuer le phénomène de rationalisation du recours à l'expertise dans une structure complexe, en limitant le nombre d'expertises en matière de consultations récurrentes sur une période d'un an ou plus. Cette faculté n'est pas spécifique au droit du CSE à structure complexe, toutefois son effet peut être particulièrement efficace dans une structure complexe. Dans une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe, limiter le nombre d'expertises peut dans les faits priver des CSE de recours à l'expertise. Les CSE seraient amenés à rationner leur usage des expertises. Cette faculté de rationalisation est limitée aux consultations récurrentes, et est limitée temporellement à une période d'une à plusieurs années. Un accord qui viendrait à octroyer un nombre insuffisant

---

<sup>360</sup> C. trav., art. L. 2315-79

d'expertises serait contraire aux garanties de la directive 11 mars 2002 14/2002/CE. La directive garantit aux institutions représentatives du personnel le pouvoir « {d'}exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises ». Cette disposition offre donc un outil de rationalisation qu'il faut donc veiller manier avec prudence pour ne pas priver les CSE du recours à toute expertise, cette disposition risquerait d'être annulée en cas de recours devant un juge judiciaire.

#### **Chapitre 4 : Articulation et délais des consultations dans un CSE à structure complexe**

**290. L'articulation en cas de consultation conjointe.** Le partage de la compétence consultative entre les différents niveaux du CSE à structure complexe, conduit inévitablement des hypothèses de consultation conjointe. Il convient pour les partenaires sociaux, ou à défaut d'accord à la loi d'organiser l'articulation des consultations. L'articulation comprend à la fois l'ordre hiérarchique des consultations ainsi que les délais de consultations à chaque degré consulté. Le délai octroyé aux CSE ainsi que l'ordre hiérarchique sont essentiels pour notamment identifier quel CSE dispose du temps le plus long pour rendre son avis et quel CSE rend le dernier avis au sujet du projet envisagé par l'employeur.

**291. Plan.** Si l'articulation des consultations est essentielle dans une structure complexe, la loi accorde aux partenaires sociaux une importante marge de manœuvre afin d'organiser l'articulation des consultations (Section 1). À défaut d'accord, les dispositions supplétives organisent une consultation ascendante, le CSE central est l'ultime instance consultée, sauf dans certaines hypothèses exceptionnelles (Section 2).

##### Section 1. Une libre organisation de l'articulation des consultations

**292.** Contrairement à une entreprise dotée d'un CSE d'entreprise unique, dans lequel une instance sera consultée, dans un CSE à structure complexe, les CSE sont constitués à différents niveaux. Il peut arriver que plusieurs niveaux différents soient consultés. La consultation à différents niveaux nécessite l'organisation de l'articulation, des délais de consultations au sein de la structure complexe. Il revient en priorité aux partenaires sociaux d'organiser la consultation conjointe des différents niveaux de consultations.

**293. Plan.** Si les partenaires sociaux déterminent l'articulation des consultations qui sont menées à différents niveaux de consultations (A), ainsi que les délais qui seront prévus par l'accord collectif. Sous réserve que les délais prévus ne soient pas excessivement longs ou à l'inverse trop courts, sinon cet accord risquerait d'être contraire à l'ordre public (B).

A. Une libre organisation des consultations par les partenaires sociaux

**294. La nécessaire articulation des consultations dans une structure complexe.** Au titre du champ ouvert à la négociation collective, les partenaires sociaux peuvent organiser l'ordre ainsi que les délais dans lesquels les avis sont rendus dans le CSE à structure complexe<sup>361</sup>. Les conditions de validité de cet accord ne sont pas précisées, le législateur ne semble pas avoir enfermé la validité de cet accord dans un accord majoritaire. L'absence de précision quant au régime applicable à l'accord diffère de l'accord relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ou bien de la détermination du niveau de consultation qui sont sans cesse enfermées dans un accord majoritaire. Toutefois, par analogie avec les autres dispositions et par cohérence dans la matière, il paraît probable, dans le silence du législateur, que l'accord soit également enfermé dans les conditions de validité d'un accord collectif majoritaire.

**295.** Les partenaires sociaux se doivent, lorsqu'ils concluent un accord collectif relevant de l'article L. 2316-22, de prévoir la chronologie des consultations, avec « {...} l'ordre et les délais dans lesquels le comité social et économique central et le ou les comités sociaux et économiques d'établissement rendent et transmettent leurs avis. »<sup>362</sup> Qui plus est, lorsqu'un CSE aurait recours à un expert, l'accord peut prévoir dans quelle mesure les délais pour rendre l'avis augmentent pour laisser à l'expert un temps supplémentaire pour rendre son rapport.

**296.** L'accord relatif à l'articulation des consultations peut s'appliquer à une consultation en cours dans l'entreprise<sup>363</sup>. Si les partenaires sociaux n'avaient pas organisé l'articulation des

---

<sup>361</sup> C. trav., art. L. 2316-22

<sup>362</sup> C. trav., art. L. 2316-22

<sup>363</sup> CA Versailles, 6e ch., 15 avr. 2021, n° 21/00378, 21/00381, 21/00382 et 21/00402 : JCP S 2021, 1155, étude M.-C. Pottecher, J. Icard ; SSL n° 1955, 24 mai 2021, note S. Ranc.

consultations dans l'entreprise et souhaitent évacuer le droit supplétif applicable à la consultation. L'accord pourra s'appliquer à une consultation de manière rétroactive<sup>364365</sup>.

### B. Le contrôle des délais prévus par l'accord ?

**297.** Si les partenaires sociaux peuvent fixer des délais dans lesquels les CSE sont réputés avoir rendu leurs avis. Les partenaires sociaux se doivent de prévoir un délai suffisant pour chaque niveau de consultation, de sorte de ne pas priver les CSE de leurs prérogatives, et d'assurer l'effet utile de la consultation. Une partie de la doctrine s'interroge sur d'éventuelles hypothèses qui pourraient émerger en pratique et qui seraient susceptibles de créer des incertitudes. Si les délais octroyés sont trop longs ou à l'inverse trop courts. Quelle serait l'étendue du pouvoir du juge pour contrôler ce délai ? Un délai excessivement long entrerait en contradiction avec « l'idée d'une temporalité limitée inscrite dans la loi depuis 2013. »<sup>366</sup> À l'inverse, un délai insuffisant entre en contradiction avec l'obligation qui s'impose lors d'une consultation, le CSE doit disposer « d'un délai d'examen suffisant »<sup>367</sup> afin d'émettre des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

## Section 2. L'organisation de l'articulation légale des consultations

**298. Plan.** Les dispositions supplétives indiquent que le CSE central est l'ultime instance consultée, ce qui favorise le rôle du CSE central dans le CSE à structure complexe. Toutefois, cet ordre des consultations octroie aux CSE d'établissements la plus grande partie du délai de consultation (A). Dans certaines hypothèses notamment liées aux plans de licenciements collectifs ou à la restructuration de l'entreprise, l'ordre des consultations est inversé, le CSE d'établissement est l'ultime institution représentative du personnel à rendre son avis (B).

### A. Le CSE central aura le dernier mot

---

<sup>364</sup> J. Icard, « Le niveau de consultation du comité social et économique », préc.

<sup>365</sup> J. Icard, « OPA, le droit commun de la consultation au secours des CSE », RD Banc. fin., Septembre 2021, dossier 24

<sup>366</sup> J. Icard, « Le niveau de consultation du comité social et économique », préc.

<sup>367</sup> C. trav., art. L. 2312-15

**299. Un temps de consultation déterminé par accord.** Le délai de consultation du CSE à structure simple, ainsi que les délais de consultation du CSE à structure complexe peuvent être définis par accord<sup>368</sup>.

**300. Un délai de consultation en symétrie du CSE d'entreprise.** À défaut d'accord, le CSE à structure simple dispose d'un délai maximal d'un mois pour rendre son avis<sup>369</sup>. Lors d'une consultation conjointe dans un CSE à structure complexe, à défaut d'accord relatif à l'organisation de la consultation conjointe prévue à l'article L. 2316-22, l'article R. 2312-6, II. précise que la consultation conjointe tient dans un délai d'un mois. Le délai de consultation est global, le législateur ne procède pas à une répartition du délai entre chaque niveau consulté.

**301. Un avis transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date butoir.** Seule contrainte, en matière de consultation conjointe, « {l'}avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité social et économique central au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif »<sup>370</sup>. Les CSE d'établissements disposent de la majorité du temps de consultation, sous réserve de rendre l'avis au moins avant les sept derniers jours la date butoir de la fin de la consultation. La loi alloue un temps global supérieur aux CSE d'établissements.

**302.** Si le CSE central est l'ultime instance consultée dans le cadre d'une consultation sur plusieurs niveaux. Certaines dispositions organisent des architectures de consultations qui inversent l'ordre des consultations.

#### B. Des architectures de consultations spécifiques.

**303. Un CSE central consulté avant le CSE d'établissement.** Dans le cadre de la procédure d'information consultation relative à un projet de compression des effectifs qui porte sur les licenciements d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, le CSE central est tout d'abord consulté sur la mesure qui est envisagée, puis il revient aux CSE d'établissements distincts d'être consulté. L'article L. 1233-36 dispose que : « le ou les comités sociaux et

---

<sup>368</sup> C. trav., art. R. 2312-6

<sup>369</sup> C. trav., art. R. 2312-6

<sup>370</sup> C. trav., art. R. 2312-6, der. al.

économiques d'établissement tiennent leurs réunions après celles du comité social et économique central tenues en application de l'article L. 1233-30. »

**304.** L'article 1233-30 précise que 2 réunions sont tenues, sur « l'opération projetée et ses modalités d'application », puis sur le « projet de licenciement collectif ». Les délais prévus sont ceux prévus à l'article L. 1233-30, II. Ce principe de la consultation descendante, du CSE central puis des CSE d'établissement est repris dans le cadre de la loi Florange<sup>371</sup> qui impose la recherche d'un repreneur précédée par une consultation des salariés. L'employeur est tenu d'informer et de consulter tout d'abord le CSE central puis les CSE d'établissements concernés<sup>372</sup>. Le CSE d'établissement sera le dernier niveau du CSE à structure complexe à rendre son avis. Cette architecture de consultation renforce le rôle des membres élus au CSE d'établissement. Les élus du CSE d'établissement distinct disposent de l'avis du CSE central et de l'ensemble des éléments qui sont produits par l'employeur afin de rendre un avis éclairé, ou au contraire pour réaliser qu'il manque parmi les éléments versés à la BDESE des éléments pour rendre un avis suffisamment éclairé, ils peuvent alors exiger la communication des éléments manquants<sup>373</sup>.

**305.** Au-delà du rôle consultatif des CSE, le CSE intervient au quotidien dans un champ de compétence non consultative qui permet de veiller au bien-être de la communauté de travail. Il convient d'envisager, dans un second titre l'influence qu'une structure complexe peut avoir sur les compétences non consultatives des CSE.

### Conclusion du titre 1 :

**306.** Le CSE à structure complexe, implique la coexistence de plusieurs CSE à différents niveaux, disposant de mêmes compétences de nature, mais aux périmètres de compétences inégaux. Le législateur privilégie la centralisation des fonctions consultatives, au niveau du CSE central, dans les CSE à structure complexe. Le domaine de compétence en matière d'informations-consultations des CSE d'établissements distincts est de fait assez réduit. Le phénomène de centralisation des fonctions consultatives est d'autant plus accentué que le CSE d'établissement peut être privé de recours à l'expertise dans un certain nombre de consultations. Le phénomène de centralisation des prérogatives consultatives et de

---

<sup>371</sup> Loi du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle, L. n° 2014-384

<sup>372</sup> C. trav., art. L. 1233-57-11

<sup>373</sup> C. trav., art. L. 2312-15

rationalisation des outils dans le CSE à structure complexe tend à réduire le champ d'action des CSE d'établissements. Les phénomènes une fois conjugués réduisent l'intérêt du niveau des CSE d'établissements distincts.

## **Titre II : Les spécificités relatives aux compétences non consultatives du CSE à structure complexe.**

**307. Plan.** La mise en place d'un CSE à structure complexe impacte la répartition de certaines prérogatives non consultatives. Il convient d'analyser dans un premier temps comment les CSE dans une structure complexe se répartissent l'usage du droit d'alerte (Chapitre 1). Puis il convient d'analyser comment s'opère la gestion des activités sociales et culturelles dans un CSE à structure complexe (Chapitre 2).

### **Chapitre 1 : L'exercice du droit d'alerte dans une structure complexe**

**308. Plan.** Si le droit d'user d'un droit d'alerte est conditionné à un seuil d'effectifs supérieur à 49 salariés, la répartition du droit d'alerte tient principalement au franchissement des seuils d'effectifs. En grande partie les CSE d'établissements distincts ou le CSE central partagent les mêmes droits d'alertes (1). À l'exception du droit d'alerte économique qui est réservé au CSE central (2).

#### **1. Des droits d'alertes partagés à chaque niveau d'une structure complexe**

**309.** Le CSE d'établissement dispose des mêmes attributions qu'un CSE d'entreprise dans la limite des prérogatives du chef d'établissement<sup>374</sup>. Il y a différents types de d'alertes, une partie des alertes sont accessibles au CSE à partir du seuil de 11 salariés, ce sont les alertes en cas d'atteintes aux droits des personnes<sup>375</sup>, le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent<sup>376</sup>, le droit d'alerte santé publique et l'environnement<sup>377</sup>. Donc, dans toutes entreprises dotées d'un CSE structure complexe, tous les CSE d'établissements distincts et le CSE central pourront user de leur droit d'alerte accessible à partir du seuil d'effectif de 11 salariés. Dans une structure complexe, le CSE central ainsi que les CSE d'établissements

---

<sup>374</sup> C. trav., art. L. 2316-20

<sup>375</sup> C. trav., art. L. 2312-59

<sup>376</sup> C. trav., art. L. 2312-60

<sup>377</sup> C. trav., art. L. 2312-70

distincts d'au moins 50 salariés pourront user du droit d'alerte sociale, en cas de recours abusif à des contrats précaires<sup>378</sup>. Le recours au droit d'alerte économique est toutefois réservé au CSE central.

**310. Un registre d'alerte par établissement distinct.** L'exercice du droit d'alerte doit être consigné dans un registre<sup>379</sup> qui doit être tenu à la disposition du CSE d'entreprise. En cas de structure complexe, il doit y avoir un registre par établissement distinct<sup>380</sup>.

## **2. Le droit d'alerte réservé au CSE central**

**311. Le droit d'alerte.** Le droit d'alerte économique est reconnu au CSE d'entreprise de plus de 49 salariés sans autre précision de la part du législateur<sup>381</sup>. En l'absence de précision en ce qui concerne les structures complexes. La jurisprudence était divisée, une partie de la jurisprudence estimait que le CSE d'établissement distinct était tout à fait capable de se saisir de ce droit d'alerte économique étant donné qu'il dispose des mêmes prérogatives que le CSE d'entreprise dans les limites des pouvoirs du chef d'établissement.<sup>382</sup> La Chambre sociale de la Cour de cassation estime de jurisprudence constante que le droit d'alerte économique est uniquement réservé au CSE central<sup>383384</sup>. La Chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'étant donné que l'usage de ce droit d'alerte est « subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », *de facto* considérant que le CSE d'établissement dispose des mêmes attributions que le CSE d'entreprise dans la limite des prérogatives du chef d'établissement, le CSE d'établissement ne peut appréhender des questions qui dépassent le périmètre de l'établissement et qui relève de l'entreprise. Si une partie de la doctrine salue la jurisprudence<sup>385</sup>, une partie de la doctrine semble hostile à l'interprétation rendue par les juges. La doctrine estime que si le CSE a connaissance de faits préoccupants en ce qui concerne la situation de l'établissement, le CSE devrait être capable d'exercer son droit d'alerte économique.<sup>386</sup> Quoiqu'il en soit, le CSE

---

<sup>378</sup> C. trav., art. L. 2312-70

<sup>379</sup> C. trav., art. D. 4133-3

<sup>380</sup> Soc., 28 sept. 2022, n° 21-16.993

<sup>381</sup> C. trav., art. L. 2312-63 à L. 2312-69

<sup>382</sup> TGI. Lisieux, 23 nov. 2001, Isiroy, n° 01/01420

<sup>383</sup> Soc., 1er mars 2005 n° 03-20.429 (n° 563 FS-PB), Comité d'Et. de Plaisir de la Sté Intertechnique c/ Sté Intertechnique.

<sup>384</sup> Soc., 15 juin 2022, n° 21-13.312

<sup>385</sup> J. Cortot, « Droit d'alerte économique : chasse gardée du CSE central », Dalloz actualité, 5 juill. 2022

<sup>386</sup> M. Cohen, L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 18e éd. 2023, 1282

d'établissement pourra demander au CSE central de se saisir des faits et d'user de son droit d'alerte.

## **Chapitre 2 : Le CSE d'établissement distinct et la gestion des activités sociales et culturelles**

**312.** Chaque année l'employeur est tenu de verser une contribution pour financer les institutions sociales et culturelles du CSE<sup>387</sup>. Son montant est déterminé tout d'abord soit par accord collectif, à défaut d'accord, la loi fixe le montant de cette contribution.

**313. Plan.** Dans un premier temps, il convient d'analyser les spécificités relatives à la gestion des activités sociales et culturelles au sein d'une structure complexe (I). Dans un second temps, il convient d'analyser la méthode de versement des contributions patronales distribuées au titre des activités sociales et culturelles qui est ensuite partagée entre les différents CSE d'établissements (II).

### **I. Le CSE d'établissement seul maître dans la gestion des activités sociales et culturelles**

**314. Plan.** La gestion des activités sociales et culturelles dans une structure complexe appartient de droit aux CSE d'établissements distincts (1), toutefois les CSE d'établissements distincts peuvent confier au CSE central la gestion des activités sociales et culturelles (2).

#### **1. Une attribution réservée aux CSE d'établissements distincts.**

**315. Un droit réservé au CSE d'établissement.** Le CSE à structure complexe, avec son double niveau de représentation, oblige le législateur à devoir déterminer quel niveau est compétent en matière d'activités culturelles. La loi octroie dans un CSE à structure complexe aux CSE d'établissements distincts la gestion des activités sociales et culturelles<sup>388</sup>. Le CSE d'établissement considérant qu'il est l'institution la plus proche des salariés sera la plus à même de déterminer quelles sont les dépenses qui répondent aux besoins et aux attentes des

---

<sup>387</sup> C. trav., art. L. 2312-81

<sup>388</sup> C. trav., art. L. 2316-23, al. 1

salariés. Les CSE d'établissements distincts gèrent directement les contributions versées au titre des activités sociales et culturelles.

**316.** Le CSE central ne dispose pas d'un budget propre attribué par la loi au titre des attributions sociales et culturelles. Le domaine des activités sociales et culturelles est réservé aux CSE d'établissements.

## 2. Une centralisation facultative de la gestion des activités sociales et culturelles

**317. La gestion commune centralisée.** La loi reconnaît un droit exclusif aux CSE d'établissements quant à la gestion des activités sociales et culturelles, « toutefois, les comités sociaux et économiques d'établissement peuvent confier au comité social et économique central la gestion d'activités communes »<sup>389</sup>. Le CSE central ne dispose que d'une compétence facultative en ce qui concerne les activités sociales et culturelles. Le législateur indique qu'il s'agit d'une faculté qui est octroyée aux CSE d'établissements, ces derniers peuvent transférer la gestion des activités sociales et culturelles au CSE central par voie d'accord. Le transfert s'accompagne d'une rétrocession d'une part du budget versé au CSE d'établissement au titre des activités sociales et culturelles vers le CSE central.

**318. L'accord relatif à la mise en commun des ressources pour les activités sociales et culturelles.** Les CSE d'établissements peuvent conclure un accord relatif au transfert de la gestion des activités sociales et culturelles. L'accord comprend un volet relatif à la rétrocession d'une partie des subventions. Si l'accord est conclu avec les CSE intéressés, d'après la doctrine, l'accord peut être tripartite avec l'employeur, les CSE d'établissements et le CSE central, ou encore être quadripartite avec les syndicats, l'employeur ainsi que les CSE concernés<sup>390</sup>. L'accord relatif au transfert d'activités sociales et culturelles doit comporter un certain nombre de clauses énumérées par le Code du Travail<sup>391</sup>. L'accord relatif à la centralisation de la gestion des activités sociales et culturelles comprend des clauses relatives au mode de financement pour chaque année d'exécution de la convention, le cas échéant, la liste des biens, moyens matériels et humains mis à la disposition du comité social et économique central pour chaque année d'exécution de la convention. L'accord entre les CSE

---

<sup>389</sup> C. trav., art. L. 2316-23, al. 2

<sup>390</sup> M. Cohen, L. Milet, M. Cohen, L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 16e éd. 2021, § 256

<sup>391</sup> C. trav., art., D. 2316-7

doit comprendre les modalités de révision et de dénonciation, en ce qu'il ne s'agit pas d'un accord collectif de droit commun entre des organisations syndicales représentatives et un employeur, les dispositions du Code du travail relatives à la révision ainsi qu'à la dénonciation ne sont pas directement applicables. Il s'agit d'un accord de gestion, de droit commun<sup>392</sup>.

**319.** Les organisations syndicales représentatives et l'employeur peuvent définir, par un accord collectif majoritaire, « les compétences respectives » du CSE central et des CSE d'établissements. L'accord collectif ne peut priver les CSE d'établissement de son droit exclusif de gestion des activités sociales et culturelles propre aux CSE d'établissements<sup>393</sup>.

**320. Le droit de retrait.** La mise en commun de l'activité qui résulte d'un accord entre les CSE ne prive pas le CSE d'établissement de son droit de retrait, le CSE d'établissement distinct peut se retirer de la mise en commun de l'activité à tout moment. Le CSE qui se retire de l'accord relatif à la mise en commun des activités retrouve l'intégralité des subventions patronales allouées au CSE central. Il peut être amené à devoir indemniser les autres CSE avec qui il avait conclu l'accord.

**321. Un engagement unilatéral en faveur du CSE central.** En plus de l'accord avec les CSE d'établissement, l'employeur peut venir au secours du CSE central en attribuant unilatéralement une subvention supplémentaire en faveur du CSE central pour le financement des activités sociales et culturelles, par un engagement unilatéral<sup>394</sup>.

## II. La détermination du financement des activités sociales et culturelles

**322. Plan.** Dans un CSE à structure complexe considérant que le périmètre de l'entreprise est divisé entre plusieurs établissements, il est nécessaire de définir la méthode de calcul du montant à verser à chaque CSE d'établissements distincts. (A) Lorsque la gestion est confiée au CSE central, il convient pour les CSE de reverser une partie de leurs contributions au CSE central (B).

---

<sup>392</sup> M. Cohen, L. Milet, M. Cohen, L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 16e éd. 2021, § 1646

<sup>393</sup> Soc., 30 juin 1993, n° 90-14.895

<sup>394</sup> M. Cohen, L. Milet, M. Cohen, L. Milet, « Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 16e éd. 2021, § 258

## 1. La détermination du montant et de sa répartition au sein des CSE d'établissements distincts

**323. Plan.** Nous verrons dans un premier temps que le montant global de la contribution à verser au titre de la contribution aux activités sociales et culturelles se calcule au niveau de l'entreprise (1.1) puis, que ce montant doit être réparti conformément à une clef de répartition définie par l'accord collectif, ou bien, à défaut d'accord collectif, au prorata des effectifs de l'établissement (1.2).

### 1.1 la détermination du montant

**324.** Le montant de la contribution que l'employeur doit verser au titre du financement des activités sociales et culturelles du CSE est d'abord fixé par accord collectif. À défaut d'accord, la contribution est calculée en reprenant « le rapport de cette contribution à la masse salariale brute » sachant qu'elle ne peut « être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »<sup>395</sup> À l'instar, d'une entreprise dotée d'un CSE d'entreprise à structure simple, la détermination du montant global du versement de l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles « est effectuée au niveau de l'entreprise »<sup>396</sup>. Lorsque la représentation collective s'inscrit dans une UES, alors le calcul du montant du versement est transposé au niveau de l'UES<sup>397</sup>. La jurisprudence insiste qu'il ne s'agit pas pour l'employeur de calculer le montant total par établissement<sup>398</sup>.

### 1.2. la répartition du montant

**325. La clef de répartition des financements.** L'existence de plusieurs CSE d'établissements distincts au sein d'une même entreprise oblige à déterminer d'une clef de répartition pour partager le montant entre les différents CSE. La loi renvoie aux partenaires sociaux le soin de répartir ce montant global en fonction de deux critères. Les partenaires sociaux peuvent répartir le montant de la contribution soit « au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale, ou de ces deux critères combinés. »<sup>399</sup> À défaut

---

<sup>395</sup> C. trav., art. L. 2312-81

<sup>396</sup> C. trav., art. L. 2312-82

<sup>397</sup> Soc., 25 septembre 2012, n° 10-26.224, FS-PB

<sup>398</sup> Soc., 17 septembre 2003, n° 01-11.532, FS-P

<sup>399</sup> C. trav., art. L. 2312-82, al. 2

d'accord collectif, l'article L. 2312-82 indique, que la répartition de la contribution entre chaque établissement « est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.»<sup>400</sup>

## 2. Du versement au CSE central

**326.** Lorsque les CSE d'établissements confient la gestion des activités sociales et culturelles au CSE central, l'accord qui met en place ce transfert de gestion comprend une clause relative au financement<sup>401</sup>. Cette clause permet de déterminer la part de la contribution qui sera ensuite reversée par le CSE d'établissement au CSE central.

### Conclusion du titre 2:

**327.** Le CSE à structure complexe, avec ses différents CSE constitués à différents niveaux de représentation, oblige à l'organisation d'un partage des compétences. Le législateur octroie aux seuls CSE d'établissements distincts un droit exclusif en matière de gestion des activités sociales et culturelles. Les CSE d'établissements distincts peuvent procéder à la centralisation de la gestion au niveau du CSE central. En matière d'activité sociale et culturelle, le CSE central dispose d'un rôle facultatif. En matière de droit d'alerte à l'exception du droit d'alerte économique, les CSE d'établissements distincts et le CSE central partagent les mêmes attributions.

### Conclusion générale :

**328.** Le CSE à structure complexe est une configuration en droit du CSE qui oblige à une organisation méticuleuse en accord avec les partenaires sociaux. L'entreprise qui met en place un CSE à structure complexe, doit disposer d'un dialogue social particulièrement fonctionnel et fluide pour accompagner la mise en place personnalisée dans sa totalité du CSE à structure complexe. Considérant, d'une part, que le CSE à structure complexe est en grande partie défini dans sa structure et ses compétences par les partenaires sociaux, et d'autre part, que la majorité des accords relatifs au CSE à structure complexe nécessite l'approbation des organisations syndicales représentatives majoritaires dans l'entreprise pour être valide.

---

<sup>400</sup> C. trav., art. L. 2312-82, al. 2

<sup>401</sup> C. trav., art. D. 2316-7, 2°

Le législateur octroie aux partenaires un rôle prépondérant dans la mise en place d'un CSE à structure complexe. La norme conventionnelle joue un rôle crucial dans la détermination du périmètre des CSE d'établissements, en matière de détermination des compétences consultatives. L'accord détermine le niveau de consultation. Les partenaires sociaux peuvent organiser la façon dont seront menées les consultations en cas de consultation conjointe au sein d'un CSE à structure complexe. Les partenaires sociaux peuvent en définitive, déterminer le rôle que les institutions représentatives du personnel seront amenées à jouer au cours du cycle électoral.

En matière de structuration d'établissements distincts, le processus de détermination du nombre d'établissements distincts peut faire intervenir divers acteurs. Les partenaires sociaux ont tout intérêt à trouver un terrain d'entente afin d'éviter que ce processus ne soit remis entre les mains d'acteurs étrangers au fonctionnement de l'entreprise, que ce soit l'administration ou bien le juge judiciaire.

Le processus de mise en place du CSE à structure complexe est marqué par l'éventuelle intervention de l'administration en cas de recours. L'administration intervient en tant que garante de l'intérêt de la collectivité de travail. Lorsque l'employeur peut intervenir unilatéralement, ou en cas d'impasse dans les négociations entre les partenaires sociaux, l'administration intervient, elle contrôle les décisions des employeurs. L'administration peut être amenée à se substituer à l'employeur. Si d'aventure le législateur confirme accorder davantage de confiance aux employeurs, en lui octroyant de nouvelles compétences en matière de CSE à structure complexe, l'administration sera amenée à voir son rôle se renforcer.

Il ressort dans le domaine du CSE à structure complexe que l'employeur dispose d'outils juridiques qui peuvent conduire à modifier le rôle du CSE. Alors, l'employeur peut procéder par décision unilatérale à la détermination la structuration du nombre et du périmètre des établissements distincts, il peut également octroyer aux CSE d'établissements évincés de la consultation récurrente un droit d'être consulté, et donc organiser des consultations conjointes.

Par ailleurs, l'intervention de l'administration s'accompagne de la création d'un bloc de compétence en faveur du juge judiciaire en cas de recours contre une décision rendue par l'administration dans le cadre des structures complexes. Le bloc de compétence évite la multiplication des litiges devant plusieurs juridictions. Le bloc de compétence en faveur du juge judiciaire est appliqué dans l'ensemble de la matière du CSE à structure complexe.

Le rôle des délégations de pouvoirs dans le cadre du CSE à structure complexe, est déterminant considérant que les prérogatives dont dispose le CSE d'établissement sont déterminées en fonction de l'étendue des pouvoirs de chef d'établissement. L'organisation fonctionnelle déterminée par l'employeur par voie de délégation contribue à la fois fixer la réalité structurelle du CSE à structure complexe lorsque l'employeur recourt à la détermination des périmètres des établissements par décisions unilatérales, ainsi que les limites aux fonctionnelles aux compétences du CSE d'établissement distinct<sup>402</sup>.

Enfin, il est possible d'envisager qu'à terme le CSE à structure complexe puisse être encore davantage modelé par voie d'accord collectif dans ses compétences. Il est également possible d'envisager que le régime des accords collectifs qui interviennent régulièrement en matière du CSE à structure complexe soit écarté, au profit d'un accord collectif de droit commun.

---

<sup>402</sup> F. Duquesne, « Les prérogatives du comité d'établissement en matière économique à l'aune du pouvoir délégué », RJS 2013

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **OUVRAGES GÉNÉRAUX**

- **G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès**

« Droit du travail 2023 », Dalloz, coll. Précis, 36 éd. 2023

- **M. Cohen, L. Milet**

« Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 16e éd. 2021

« Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe », LGDJ, 17e éd. 2022

- **M. Despax**

« L'entreprise et le droit » : Librairie de droit et de jurisprudence, coll. Bibliothèque de droit privé, 1957

- **F. Favennec, P-Y Verkindt, G. Duchange,**

« Droit du travail », LGDJ, coll. manuel, droit privé 8 éd. 2022

- **G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, P. Lokiec. P-Y. Verkindt**

« Droit de la représentation du personnel », Dalloz, Coll. Dalloz Action, éd. 2019-2020

- **A. Lyon-Caen, Q. Urban,**

« La crise de l'entreprise et de sa représentation », LGDJ, coll. Thèmes & commentaires 2012

- **P. Morvan**

« Restructurations en droit social », LexisNexis, coll. Droit et Professionnels, 5 éd. 2020

- **M. Pédamon, H. Kenfack**

« Droit commercial », Dalloz, coll. Précis 4e édition,

- **B. Teyssié**

« Droit du travail Relations collectives », LexisNexis, coll. Manuels, 12 éd. 2020

#### ARTICLES DE DOCTRINES ET COMMENTAIRES

- **G. Auzero**

« La division de l'unité économique et sociale en établissements distincts », RJS 2020 Chron.

- **P. Adam**

« Entreprises de moins de cinquante salariés, CSE d'établissement et CSE central », Dr. soc. 2020 p.956

- **V. Armillei**

« La consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques : un régime à parfaire ? », Dr. soc. 2021

- **Y. Chalaron**

«Réflexions critiques sur la vision judiciaire de l'établissement distinct», Dr. soc. 1982, p. 209.

- **D. Chenu**

« L'implantation du CSE dans les entreprises à structure complexe », Cah. soc. févr. 2018, n° 122n7, p. 98

- **J-B. Cottin**

« La restructuration de l'unité économique et sociale », JCP S, 3 octo. 2006, 1776

- **J. Cortot,**

« Droit d'alerte économique : chasse gardée du CSE central », Dalloz actualité, 5 juill. 2022

- **J-P. Daviet**

« Stratégie et structure chez Saint-Gobain : un modèle français dans les années 30 ? », ESKA  
« Entreprises et histoire » 1992/1 n° 1 | pages 42 à 60

- **L. Dauxerre,**

« L'établissement distinct dans le droit du comité social et économique », JCP S, 27 mars 2018, 1102

« Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », JCP S, 10 mars 2020, 1060

- **L. Dauxerre, D.Chatard, S. Rioche**

« Le comité social et économique, premier bilan », JCP S, 19 février 2019, 1045

- **F. Duquesne**

« Les prérogatives du comité d'établissement en matière économique à l'aune du pouvoir délégué », RJS 2013 Chron.

« La mesure d'adaptation spécifique à l'établissement doit être précisée par le comité d'établissement », JCP S, 8 septembre 2020, 3005

« Le comité social et économique central seul titulaire du droit d'alerte en matière économique », JCP S, 12 juillet 2022. 1192

« La négociation du périmètre de l'instance décentralisée du CSE », JCP S, 11 février 2020, 1033

- **B. Gauriau**

« Activités sociales et culturelles : répartition de la contribution patronale entre établissements », JCP S, 16 février 2015, 1059

- **T. Grumbach**

« La notion d'établissement au cœur des logiques de centralisation et de décentralisation de la représentation du personnel », Dr. ouvrier 2020, p. 419

- **J. Icard**

« L'incidence d'un transfert d'entreprise sur le comité social et économique », BJT, sept 2018

« Le niveau de consultation du comité social et économique », Dr. soc. 2022 p.539

« OPA, le droit commun de la consultation au secours des CSE », RD Banc. fin., Septembre 2021, dossier 24

- **J-Y Kerbourc'h,**

« Le CSE central seul consulté sur les mesures de santé et de sécurité communes à plusieurs établissements », JCP S, 13 Septembre 2022, 1226

- **P. Lagesse, V. Armillei**

« La répartition des compétences consultatives des comités sociaux et économiques dans les entreprises à structure complexe », JCP S, 28 novembre 2017, 1376

- **T. Lamarche**

« La notion d'entreprise », RTD Com, 2006, p709

- **G. Loiseau**

« Le comité social et économique », Dr. soc. 2017, p. 1044

- **G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, G. Pignarre**

« L'ordre public social a-t-il un avenir ? », Dr. soc. 2016, p. 886

- **P. Lokiec**

« Le CSE comme instance de codétermination, une occasion manquée », BJT, septembre 2018

- **L. Millet**

« Les droits à consultation et à expertise des comités sociaux et économiques d'établissement, parents pauvres des droits de la représentation élue du personnel », RDT, 2022, p. 723

- **Y. Pagnerre, E Jeansen**

« Les normes fondamentales au secours des établissements conventionnels », JCP S, 28 févr. 2023, 1054

« Le CSE soumis aux évolutions de l'entreprise », RJS 8-9/20, chron. p571

« La disparition d'une unité économique et sociale » JCP S, 1er septembre. 2015, 1296

- **B. Teysié**

« L'expert habilité du comité social et économique », JCP S, 16 Février 2021, 1040

- **H. Tissandier**

« Information et consultation du comité d'entreprise : rationalisation ou changement de paradigme ? », Dr. soc., 2015 p. 889

- **F. Vessio**

« L'entreprise à l'épreuve de la délinquance d'affaires sous un prisme contemporain », JCP E, 1er août 2022, 1277

## RAPPORTS ET AVIS

- **Mme ROQUES, Avocate générale référendaire**

Avis rendu sur l'arrêt du 1er février 2023, n° 21-15.371

- **Mme CHAMLEY-COULET, Conseillère Référendaire**

Rapport rendu sur arrêt du 1er février 2023 Chambre sociale, n° 21-15.371

- **J. Auroux, Ministre du Travail**

« Les droits des travailleurs » Rapport au Président de la République et au Premier ministre du 15 septembre 1981

- **DARES**

« Les entreprises ayant initié un Plan de sauvegarde de l'emploi pendant la crise sanitaire de 2020 étaient-elles confrontées aux mêmes difficultés que les autres ? »

### **1. Ministère du travail**

« Comité social et économique, 117 question - réponses » Document PDF publié par le ministère du Travail le 16 janvier 2020

Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective , JO 23 sept., texte n° 28.

- **INSEE**

« Baisse historique du PIB, mais résilience du pouvoir d'achat des ménages », INSEE première, n° 1860 mai 2021

- **Chambre sociale de la Cour de cassation**

Note explicative de l'arrêt du 21 novembre 2018, n° 16-27.690

Note explicative de l'arrêt du 1er février 2023, n° 21-15.371

### AUTRES DOCUMENTS

- **G. Cornu**

Vocabulaire Juridique, PUF, 9ème édition, 2011

- **P. Robert**

« Le Petit Robert, dictionnaire de langue française », éd. 1993, coll. le dictionnaire Robert

- **Marc Sangnier**

« *Discours*, t. II, Bloud », Paris, 1910,

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Principales abréviations.....</b>	<b>4</b>
<b>Introduction :.....</b>	<b>8</b>
<b>Titre préliminaire : La structure d'accueil du CSE.....</b>	<b>13</b>
Chapitre 1. L'entreprise, une unité de représentation du personnel classique.....	13
I. La définition du concept d'entreprise en droit.....	14
A. Une entreprise unité de production.....	14
B. L'entreprise en droit commercial.....	14
II. L'entreprise en droit du travail.....	15
A. L'entreprise en droit du travail.....	15
B. L'entreprise en droit de la représentation du personnel.....	17
Chapitre 2. L'UES, la création prétorienne.....	18
I. La reconnaissance de l'UES.....	19
A. Une reconnaissance par accord ou par décision judiciaire.....	19
1. L'UES conventionnelle.....	20
2. L'UES judiciaire.....	20
B. L'exigence d'une personnalité morale.....	21
II. L'application et le contrôle des critères prétoriens.....	22
A. Les critères de reconnaissance de l'UES.....	23
1. L'unité économique.....	23
a. La concentration des pouvoirs de direction.....	23
b. La complémentarité ou l'identité des activités.....	24
2. L'unité sociale.....	24
B. Le contrôle du juge judiciaire.....	24
1. Un phénomène d'instrumentalisation de l'UES.....	25
2. La compétence du juge judiciaire.....	25
Conclusion du titre préliminaire :.....	27

**Partie 1 : Des spécificités dans la structuration et la restructuration du CSE à structure complexe.....27**

**Titre 1 : De la structuration et du fonctionnement du CSE à structure complexe..... 27**

Chapitre 1. La structuration, une étape spécifique au CSE à structure complexe.....28

    I. L'autonomie des partenaires sociaux..... 29

        A. La « voie privilégiée par le législateur »..... 30

            1. La mise en place d'un CSE à structure complexe par accord..... 30

            2. La liberté des partenaires sociaux..... 32

        B. Des conditions minimales..... 33

            1. Un minimum d'exigences..... 33

                a. Des exigences constitutionnelles et européennes..... 34

                b. Des critères écartées par la jurisprudence..... 34

            2. La condition d'effectifs..... 36

    II. La décision unilatérale relative à la détermination des établissements distincts..... 38

        A. La voie encadrée de la division par une décision unilatérale..... 38

            1. Le critère essentiel, l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement..... 39

            2. Les obligations préalables à la décision unilatérale..... 40

        B. Un contrôle spécifique..... 42

            1. Le contrôle de l'accord collectif relatif à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts..... 42

            2. Le contrôle de la décision unilatérale de l'employeur..... 44

Chapitre 2. La mise en place d'un CSE à structure complexe..... 46

    I. Des élections professionnelles des CSE d'établissements distincts..... 46

        A. L'organisation des élections du CSE d'établissement distinct..... 47

        B. La reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et ses effets..... 47

    II. L'élection du CSE central et ses spécificités..... 48

        A. La répartition des sièges entre les établissements distincts..... 49

        B. Scrutin spécifique et privilèges légaux..... 54

Chapitre 3. Les rares spécificités du fonctionnement du CSE à structure complexe..... 56

I. Organes et fonctionnement du CSE à structure complexe.....	56
A. Un fonctionnement quasiment identique à une structure simple.....	57
B. Organes du CSE à structure complexe et spécificités.....	58
II. Des spécificités dans les moyens et les fonctions d'élus au sein d'un CSE à structure complexe.....	60
A. Les moyens du CSE à structure complexe.....	60
B. Les spécificités des fonctions d'élus dans un CSE à structure complexe.....	62
Conclusion du titre 1 : .....	63
<b>Titre 2 : La restructuration d'un CSE à structure complexe et ses spécificités.....</b>	<b>65</b>
Chapitre 1. Restructuration externe et conséquences spécifiques sur le CSE à structure complexe.....	66
Section 1 : Hypothèse d'une cession totale d'une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe.....	66
1. L'entité transférée conserve son autonomie juridique.....	67
1.1 La situation pour le CSE à structure complexe.....	67
1.2 L'incidence du transfert sur la structure du CSE de l'entité cessionnaire..	70
2. L'entité ne conserve pas son autonomie juridique.....	71
Section 2 : Hypothèse d'une cession partielle d'une entreprise dotée d'un CSE à structure complexe.....	72
1. Situation dans la partie transférée lors transfert partiel.....	72
1.1 L'entité conserve son autonomie juridique.....	72
1.2 La perte d'autonomie juridique de l'entité dotée d'un CSE à structure complexe.....	73
1.3 Des spécificités lorsque le CSE à structure complexe provient d'une UES..	73
2. Situation dans l'entreprise cédante.....	74
3. Le transfert partiel dans l'UES cédante dotée d'un CSE à structure complexe.	75
4. La situation dans l'entreprise cessionnaire.....	77
Chapitre 2. Des spécificités de la restructuration interne d'une structure complexe.....	78
Section 1 : La disparition de l'établissement distinct dans une structure complexe..	

79

Section 2 : La fusion des établissements..... 81

Section 3 : La création de nouveaux établissements..... 82

Conclusion du titre 2:..... 84

**Partie 2 : Des spécificités dans l'exercice des prérogatives du CSE à structure complexe..**

**84**

**Titre I : La centralisation des compétences consultatives dans un CSE à structure complexe..... 86**

Chapitre 1 : La centralisation de la procédure de consultation récurrente dans une structure complexe..... 86

Section 1. La répartition conventionnelle des consultations récurrentes..... 87

1. L'organisation des consultations récurrentes du CSE aux mains des partenaires sociaux..... 87

2. Un phénomène de sur-centralisation en faveur du Comité de groupe..... 88

Section 2. Des dispositions supplétives en faveur d'une centralisation des consultations récurrente..... 89

1. La centralisation des consultations récurrentes en l'absence d'accord..... 90

2. La libre organisation de la consultation par la décision unilatérale de l'employeur..... 91

Chapitre 2. La centralisation de la procédure de consultation ponctuelle dans une structure complexe..... 92

Section 1. La clef de répartition du niveau de consultation ponctuelle dans une structure complexe..... 93

1. L'absence de détermination du niveau de consultations par la négociation collective..... 94

2. Une clef de répartition favorable à une centralisation des fonctions consultatives ponctuelles..... 94

Section 2 : Le renforcement du phénomène de centralisation des consultations ponctuelles dans une structure complexe..... 96

1. La compétence exclusive du CSE central..... 96

a. L'absence de mesures d'adaptation spécifiques..... 96

b. Des mesures de mises en œuvre à définir.....	97
c. Des mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements.....	97
2. Une consultation conjointe.....	99
Section 3. Le domaine réservé au CSE central.....	99
1. Un domaine de consultation réservé au CSE central.....	100
2. Vers la rationalisation du recours à l'expertise.....	100
Chapitre 3 : Les effets de la centralisation des consultations sur le CSE à structure complexe.....	100
Section 1. Le principe de concordance et le recours à l'expertise dans une structure complexe.....	101
1. L'application du principe de concordance entre la consultation et le recours à l'expertise.....	101
2. Un recours à l'expertise réservé au CSE central.....	102
Section 2. La rationalisation du recours à l'expertise et ses conséquences spécifiques sur le CSE à structure complexe.....	103
1. L'accord collectif au service d'une rationalisation dans l'exercice du recours à l'expert.....	103
Chapitre 4 : Articulation et délais des consultations dans un CSE à structure complexe	104
Section 1. Une libre organisation de l'articulation des consultations.....	105
A. Une libre organisation des consultations par les partenaires sociaux.....	105
B. Le contrôle des délais prévus par l'accord ?.....	106
Section 2. L'organisation de l'articulation légale des consultations.....	106
A. Le CSE central aura le dernier mot.....	107
B. Des architectures de consultations spécifiques.....	108
Conclusion du titre 1 : .....	108
<b>Titre II : Les spécificités relatives aux compétences non consultatives du CSE à structure complexe.....</b>	<b>109</b>
Chapitre 1 : L'exercice du droit d'alerte dans une structure complexe.....	109
1. Des droits d'alertes partagés à chaque niveau d'une structure complexe.....	109
2. Le droit d'alerte réservé au CSE central.....	110

Chapitre 2 : Le CSE d'établissement distinct et la gestion des activités sociales et culturelles..... 111

    I. Le CSE d'établissement seul maître dans la gestion des activités sociales et culturelles..... 111

        1. Une attribution réservée aux CSE d'établissements distincts..... 111

        2. Une centralisation facultative de la gestion des activités sociales et culturelles.... 112

    II. La détermination du financement des activités sociales et culturelles..... 114

        1. La détermination du montant et de sa répartition au sein des CSE d'établissements distincts..... 114

            1.1 la détermination du montant..... 114

            1.2. la répartition du montant..... 115

        2. Du versement au CSE central..... 115

    Conclusion du titre 2:..... 115

    Conclusion générale :..... 116

**BIBLIOGRAPHIE..... 118**