

LE CADRE GEOGRAPHIQUE DES ELECTIONS

Dans la présente fiche, à chaque fois qu'il est fait état du comité social et économique (CSE), il convient d'entendre, pour les structures qui ont fait le choix par accord de sa mise en place, le conseil d'entreprise (cf. fiche pratique relative au conseil d'entreprise).

1. Quel **était** le cadre de la mise en place des délégués du personnel ?
2. Quelle **était** la définition de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel ?
3. Quelle **était** la procédure de reconnaissance de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel ?
4. **Pouvait-on** mettre en place des délégués du personnel dans les établissements de moins de 11 salariés ?
5. Quel **était** le cadre de la mise en place du comité d'entreprise ?
6. Quelle **était** la définition de l'établissement distinct pour l'élection de comités d'établissements et d'un comité central d'entreprise ?
7. Quelle **était** la procédure de reconnaissance de l'établissement distinct pour l'élection de comités d'établissements et d'un comité central d'entreprise ?
8. **Pouvait-on** mettre en place un comité d'entreprise dans les établissements de moins de 50 salariés ?
9. Quel **était** le cadre de la mise en place de la délégation unique du personnel ?
10. Quel est le cadre de la mise en place du comité social et économique ?

1. Quel **était** le cadre de la mise en place des délégués du personnel ?

Article 03.01.1 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951
Ancien article L.2312-1 et suivants du Code du travail

L'élection des délégués du personnel **devait** avoir lieu non dans le cadre de l'entreprise mais dans celui de l'établissement.

Ainsi, dès lors que l'entreprise **était** constituée d'un seul établissement, il y **avait** lieu de mettre en place les délégués du personnel au niveau de l'entreprise. En revanche, lorsque l'entreprise **était** divisée en plusieurs structures, c'**était** au niveau de chaque établissement distinct employant au moins 11 salariés qu'il **convenait** de mettre en place les délégués du personnel.

La mise en place des délégués du personnel **pouvait** également se faire au niveau d'une unité économique et sociale, au niveau d'un site, ou par le regroupement de petits établissements.

2. Quelle **était** la définition de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel ?

Les textes ne **donnaient** aucune définition de l'établissement distinct. Pour la jurisprudence, il **s'agissait** d'une notion dépendant de la nature de l'institution à mettre en place.

Pour les délégués du personnel, l'établissement distinct se **définissait** comme le regroupement d'au moins 11 salariés constituant une communauté de travail, ayant des intérêts propres, susceptible de générer des réclamations communes et spécifiques, et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces revendications (Cass.soc.13 juillet 2004, n°03-60.173).

La définition de l'établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel **répondait** avant tout à la préoccupation d'avoir une meilleure représentation possible de l'ensemble du personnel et de vouloir rendre les rapports plus aisés entre les délégués et les salariés qu'ils représentent, ainsi qu'entre ces délégués et les représentants de l'employeur appelés à recevoir leur réclamation (Cass.soc.10 mai 1983, n°82-60.447).

Les critères de l'établissement distinct **nécessitaient** donc la réunion d'une localisation géographique précise, l'existence sur place d'un représentant de l'employeur et la réunion de salariés ayant dans ce lieu des préoccupations et intérêts communs.

Soulignons que la présence d'un représentant de l'employeur de façon permanente n'**était** pas exigée par la jurisprudence (Cass.soc.26 février 2003, n°01-60.628).

3. Quelle **était** la procédure de reconnaissance de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel ?

Ancien article L.2314-31 du Code du travail

Ancien article R.2312-2 du Code du travail

La division d'une entreprise en établissements distincts pour l'élection des DP **pouvait** faire l'objet d'un accord collectif.

A défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales, le découpage de l'entreprise en établissements distincts pour l'élection des DP **relevait** de la compétence du directeur départemental du travail.

En cas de saisine du DIRECCTE, le processus électoral **était** suspendu jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la date de la proclamation des résultats.

En cas de contestation de la décision du DIRECCTE, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative **relevait** de la compétence du juge judiciaire.

4. **Pouvait-on mettre en place des délégués du personnel dans les établissements de moins de 11 salariés ?**

Ancien article L.2312-14 du Code du travail

Dans une même entreprise comportant des établissements distincts de moins de 11 salariés, ces établissements **pouvaient** néanmoins participer à la désignation de délégués du personnel dès lors que l'entreprise **occupait** au moins au total 11 salariés.

Ainsi, lorsque certains établissements d'une même entreprise **n'atteignaient** pas 11 salariés de façon isolée, il **convenait** soit de rattacher le ou les petits établissements à de plus importants comportant 11 salariés pour élire des délégués du personnel commun, soit de regrouper entre eux les petits établissements pour élire des délégués du personnel en commun.

De plus, dans les petits établissements de moins de 11 salariés, des délégués du personnel **pouvaient** être institués par convention ou accord collectif.

En outre, en présence d'établissements comportant moins de 11 salariés mais dont l'activité **s'exerçait** sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés, le directeur départemental de l'emploi **pouvait**, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

5. **Quel était le cadre de la mise en place du comité d'entreprise?**

Article 03.02.1 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Article 03.03.1.1 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Article 03.03.2.1 de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

Ancien article L.2322-1 et suivants du Code du travail

Ancien article L.2327 -1 du Code du travail

C'est, en principe, l'entreprise, qui **servait** de cadre à la mise en place du comité d'entreprise. Ainsi, dès lors que l'effectif de l'entreprise **atteignait** 50 salariés, un comité d'entreprise **devait** être mis en place. Toutefois, si l'entreprise **était** divisée en plusieurs établissements distincts, un comité d'établissement **devait** être créé dans chacun de ces établissements, tandis qu'un comité central d'entreprise **devait** être créé au niveau de l'entreprise elle-même.

La mise en place d'un comité d'entreprise **était** également possible au niveau d'une unité économique et sociale.

6. **Quelle était la définition de l'établissement distinct pour l'élection de comités d'établissements et d'un comité central d'entreprise ?**

Les textes ne **donnaient** aucune définition de l'établissement distinct.

La notion d'établissement distinct permettant la mise en place des comités d'établissements et d'un comité central d'entreprise a été précisée par la jurisprudence du Conseil d'Etat. Le Conseil d'Etat **exigeait** en principe, la réunion des critères suivants : implantation géographique distincte, stabilité, autonomie de gestion suffisante en ce qui concerne l'exécution du service, la gestion du personnel et l'organisation du travail (CE 4 juin 2003, n°234.583).

Le critère majeur de la qualité d'établissement distinct **était** celui de l'autonomie dans la gestion et l'organisation (CE, 26 juillet 1996, n°152444). L'implantation géographique distincte

n'**était** pas suffisante si l'autonomie de gestion n'existe pas (CE, 14 décembre 1998, n°148883).

S'agissant de la gestion du personnel, le chef d'établissement **devait** avoir des pouvoirs de décision en ce qui concerne l'embauche, le licenciement et la promotion du personnel (CE, 6 mars 2002, n°230.225).

7. Quelle **était** la procédure de reconnaissance de l'établissement distinct pour l'élection de comités d'établissements et d'un comité central d'entreprise ?

Ancien article L.2327-7 du Code du travail

Ancien article R.2327-3 du Code du travail

Dans chaque entreprise, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories **faisaient** l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord **devait** être ratifié à l'unanimité par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le directeur départemental de l'emploi **pouvait** être saisi directement.

De même, dans le cas où cet accord ne **pouvait** être obtenu, le directeur départemental du travail dans le ressort duquel se **trouvait** le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

En cas de saisine du DIRECCTE, le processus électoral **était** suspendu jusqu'à la décision administrative et **entraînait** la prorogation des mandats en cours jusqu'à la date de la proclamation des résultats.

8. **Pouvait-on** mettre en place un comité d'entreprise dans les établissements de moins de 50 salariés ?

Ancien article L.2322-3 du Code du travail

Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, rien ne **subordonnait** la reconnaissance d'établissement distinct à la condition que l'établissement en cause ait au moins 50 salariés (CE, 15 mai 1991, n°84.840).

Si le nombre de salariés dans chaque établissement distinct **était** inférieur à 50 salariés, il y **avait** lieu de constituer un comité d'entreprise dès lors que l'effectif total de l'entreprise elle-même **était** égal ou supérieur à 50 salariés (Rép.min., n°2394, JO Ass.nat., 26 août 1972).

Si l'entreprise **comportait** des établissements distincts dont certains **comptaient** au moins 50 salariés, les établissements comptant moins de 50 salariés **pouvaient** être rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise, soit groupés par localité ou par région ou exceptionnellement pour l'ensemble du territoire en vue de la constitution d'un comité commun (CE, 3 octobre 1996, n°48.550 ; Cass.soc.8 mars 1994, n°94-60.006).

C'était en pratique une question d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut une décision du directeur départemental du travail.

En outre, dans une entreprise employant moins de 50 salariés, il était toujours possible de créer un comité d'entreprise par convention ou accord collectif.

9. Quel **était** le cadre de la mise en place de la délégation unique du personnel ?

Ancien article L.2326-1 du Code du travail

La faculté de mettre en place une délégation unique du personnel **était** ouverte aux entreprises dont l'effectif **était** compris entre 50 et moins de 300 salariés (ou moins de 200 salariés dans le cadre de l'ancienne version de la DUP, cf fiche pratique sur la DUP).

L'entreprise et non l'établissement **était** le cadre géographique normal de l'élection de la délégation unique du personnel.

Lorsqu'une entreprise de moins de 300 salariés **comportait** des établissements distincts d'au moins 50 salariés (définition de l'établissement distinct servant de mise en place aux comités d'établissements), il **était** également possible de mettre en place une délégation unique du personnel au niveau de chaque établissement distinct. Si une entreprise à établissements distincts **optait** pour une délégation unique du personnel, elle **devait** le faire de manière uniforme au niveau de tous les établissements, sans exception (Circ.min.DRT, n°94-9, 21 juin 1994, BOMT 94/14). Il **était** donc impossible de faire coexister au sein d'une même entreprise des délégués du personnel au sein d'établissements distincts et des délégations uniques du personnel au sein d'autres établissements distincts (Cass.soc.14 décembre 1995, n°94-60.578).

10. Quel est le cadre de la mise en place du comité social et économique ?

Articles L.2313-1 à L.2313-9 du Code du travail

Article R.2313-1 à R.2313-6 du Code du travail

Le comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont mis en place (article L.2313-1 du code du travail).

Un accord collectif conclu avec des organisations syndicales de salariés représentatives détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (article L.2313-2 du code du travail modifié).

En l'absence d'accord collectif conclu avec des organisations syndicales représentatives et en l'absence de délégué syndical, le nombre et le périmètre des établissements distincts peut être fixé par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE.

En l'absence d'accord conclu avec la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du CSE, il appartient à l'employeur de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (article L.2313-4 du code du travail modifié).

Si l'employeur prend une décision unilatérale, il doit porter cette décision à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. En cas de négociations avec les membres du CSE, ce dernier doit être réuni par l'employeur pour qu'il soit informé de sa décision. Le CSE ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise peuvent, dans un délai de 15 jours après l'information de l'employeur contester sa décision devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (article R.2313-1 du code du travail). L'administration dispose alors d'un délai de 2 mois pour prendre sa décision. Cette dernière peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant la notification (article R.2313-2 du code du travail).

En cas de décision de l'employeur dans le cadre du processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (article L.2313-5 du code du travail).

Les dispositions légales précisent également les conditions de mise en place du CSE au niveau d'une unité économique et sociale (article L.2313-8 du code du travail).

L'article L.2313-9 du code du travail prévoit également la mise en place, d'un CSE interentreprises lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient. Le CSE interentreprises est facultatif et est possible par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental.