

Mise en place du CSE

Par PNF, le 21/10/2018 à 13:04

Bonjour, j'aurais besoin d'un peu d'aide sur ce cas pratique s'il vous plait :)
Merci d'avance (je poste mon raisonnement dans un autre msg)

L'entreprise X dans le secteur du bâtiment a connu en quatre ans une expansion fulgurante passant d'un effectif de 85 à 555 salariés. la société compte désormais cinq sites en région parisienne :

- le siège dans le huitième arrondissement où travaille 320 salariés au sein des directions opérationnelles et administratives
 - Trois agences de vente et conseils ouvertes en 2016 respectivement situées :
 - . à Paris XVIIe 18 salariés
 - . Saclay 12 salariés
 - . Nanterre 15 salariés
 - une centrale à béton située à Gennevilliers ou travaille 190 salariés cette centrale rachetée par Tout Béton
- l'entreprise la forge à conserver l'ensemble de sa direction du personnel et ses propres outils de gestion.

Les mandats des représentants du personnel en arrivant à leur terme l'entreprise s'apprête à transiter vers la nouvelle instance regroupée. elle convie pour cela les OS à négocier un accord de mise en place et de fonctionnement du CSE. Toutefois au terme de tumultueuse bien que loyal négociation l'ensemble de la délégation syndicale décide de quitter la table refusant de signer ce qu'elle dénonce comme un accord de "donnant-perdant" l'employeur fait appel à vos conseils bien que la négociation est échoué il aimerait sauver le modèle de représentation du personnel envisagée dans le projet d'accord notamment en ce qu'il prévoyait

- que L'entreprise tout béton constitue un établissement unique disposant en ce sens d'un seul CSE le nombre d'élus étant fixé à 13 titulaires et 13 suppléants sont répartis entre 312 heures de délégation mensuelle
- que l'entreprise doté d'une seule CS SCT au sein de laquelle siège trois membres du CSE le projet d'accord stipulait un autre que le CSE délègue à la CS SCT l'ensemble de ses prérogatives en matière de santé sécurité et conditions de travail à l'exception des expertises et des attributions consultative du CSE
- que son institués cinq représentants de proximité désignés parmi les membres titulaires ou suppléants 17 ce qui est dans la mesure du possible ont des lieux de travail différent afin de correspondre au mieux à la géographie de l'entreprise

Par **PNF**, le **21/10/2018** à **13:12**

Donc du coup j'ai divisé en 3 parties

- 1) le nombre d'établissements
- 2) la mise en place de la CSSCT
- 3) la mise en place de représentants de proximité

Pour le 1), j'ai compris que le nombre d'établissement en l'absence d'accord, de délégués syndicaux, d'accord employeur/CSE -> c'est la décision unilatérale de l'emp
Celle ci dépend du critère d'autonomie de gestion.

Donc à ce que je comprends, il peut décider de considérer qu'il y a 1 seul établissement de manière unilatérale.

2) Pour la mise en place de la CSSCT j'ai compris que s'il n'y a pas d'accord c'est le Règlement intérieur du CSE qui fixera les modalités sachant qu'ici il y a une obligation vu qu'on est sur une entreprise de + de 300 salariés

3) Pour les représentants du personnel: ils sont subordonnés à la conclusion d'un accord donc si absence pas de possibilité de les mettre par décision unilatérale de l'employeur d'où ma question : est ce que après la mise en place du CSE, on peut avoir un accord (de fonctionnement ou d'entreprise) qui mettent en place les représentants de proximité ?

Est ce que je pars sur de bonnes pistes ?

Merci d'avance :)

Par **PBN**, le **22/10/2018** à **11:42**

Personne pour m'aider ? Desolee d'insister

Par **Lorella**, le **22/10/2018** à **11:48**

Bonjour

Articles du Code du travail

[citation]Article L2313-2

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.[/citation]

[citation]Article L2313-3

En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.[/citation]

[citation]Article L2313-4

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.[/citation]

Dans le cas exposé, oui l'employeur peut fixer lui-même le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Les OSR peuvent ensuite contester auprès de la DIRRECTE.

Le CHSCT disparaît avec le CSE. Mais à partir d'un effectif d'au moins 300 salariés, une commission SSCT est mise en place au sein du CSE.

[citation]Article L2315-36

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;

2° Les établissements distincts d'au moins trois cent salariés ;

3° Les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.[/citation]

Les représentants de proximité :

[citation]Article L2313-7

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'accord définit également :

1° Le nombre de représentants de proximité ;

2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;

3° Les modalités de leur désignation ;

4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.[/citation]

Pour moi à défaut d'accord, il n'est pas possible de mettre en place les R de proximité.

Sur le nombre de titulaires, je ne suis pas d'accord.

Il y a deux entreprises :

- un CSE pour entreprise X avec un siège de 320 + 3 établissements de 18, 12 et 15 salariés soit un total de 365. Avec cet effectif le nombre de titulaires est fixé à 11 titulaires pour 22 heures chacun soit un total de 242 heures

- un CSE pour entreprise Béton (dispose de son autonomie en gestion du personnel) avec un effectif de 190 salariés. Cela fait 9 titulaires pour 21 heures chacun soit un total de 189 heures.

Par **Isidore Beautrelet**, le **22/10/2018** à **11:52**

Bonjour

@ PBN et PNF : Il fallait attendre trois jours pour faire remonter votre sujet. Il me semble vous avoir déjà repris plusieurs fois sur ce point. Si vous persistez, votre problème de double compte pourrait être définitivement réglé par leur suppression

Par **Lorella**, le **22/10/2018** à **13:01**

J'acquiesce les propos d'Isidore.

Je rajoute ceci :

Au cas où vous n'auriez pas remarqué, je suis la principale intervenante sur le droit du travail. J'ai fait l'expérience de laisser le sujet en attente et j'observe que cette branche n'attire pas de monde. C'est un mystère pour moi.

A chacun de s'organiser pour exposer ses questions suffisamment tôt pour me laisser le temps de les étudier et d'apporter une réponse pertinente. Je ne me contente pas de répondre par oui ou par non ou de rester vague. Chacun a sa façon de faire, mais en tout cas c'est la mienne.

Ce n'est pas qui veut gagner des millions, je ne suis pas rémunérée pour le temps passé, comme tous les intervenants sur Juristudiant.

J'interviens en fonction de ma disponibilité, mais mes priorités passent avant.

Ce message s'adresse à tous les demandeurs dans ce forum.

Merci pour votre compréhension.

Par **PBN**, le **22/10/2018** à **23:18**

Oui je comprends. Je suis désolée d'avoir fait remonter le sujet top tôt. Merci beaucoup

Lorella pour votre aide.

Par **PNF**, le **23/10/2018** à **21:11**

Bjr !

J'ai bien repris votre explication, merci et tout est clair pour moi sauf quelques points ?

- On considère que le siège et les 3 agences forme un établissement donc nécessite un CSE car il est écrit "directions opérationnelles et administratives" dans l'énoncé ? Cela prouve l'autonomie de gestion ?

- Si on part sur le principe de 2 CSE, il saura possible de faire 2 CSSCT (une obligatoire pour le CSE 1 de 365 salarié) et une non obligatoire pour le CSE 2 de 190 salariés) ?

Encore merci !

Par **Lorella**, le **24/10/2018** à **12:09**

Bonjour

J'ai cité plus haut l'article L 2313-4

Les 3 agences ne sont pas considérées autonomes mais rattachées au siège social au niveau de la gestion du personnel. J'imagine que c'est le siège qui gère les opérations de recrutement, de formation, de la paie des 3 agences. Le siège social est supérieur à une agence.

Attention, du point du vue du RCS, il est bien déclaré un siège social et 3 agences (cad des établissements secondaires).

Une commission santé est obligatoire à partir d'un effectif de 300. Dans l'entreprise toutbéton avec 190 salariés, il n'y en aura pas.

Par **PBN**, le **24/10/2018** à **22:52**

Merci beaucoup

Par **Lorella**, le **25/10/2018** à **10:01**

Merci pour un retour lorsque vous aurez la correction.

Par **Lorella**, le **07/11/2018** à **11:45**

Alors ?

Par **PBN**, le **08/11/2018** à **18:36**

Bjr, j'ai mon TD dans une heure, je vous fait un retour au plus vite.

Par **PBN**, le **09/11/2018** à **00:09**

Bjr

Je reviens vers vous pour la correction :

- Rien à ajouter de majeur à ce dont on avait parlé
- Simplement pour la CSSCT dans la centrale béton : l'inspecteur du travail aurait pu imposer une CSSCT car c'est dans le domaine du bâtiment donc potentiellement dangereux meme si le seuil de 300 salariés n'est pas atteint
- Et pour les Représentants du personnel possibilité de les mettre en place en créant un accord d'entreprise séparé

Encore merci pour l'aide

Par **Lorella**, le **09/11/2018** à **20:15**

Merci PBN pour ce retour. Ca fait plaisir.

C'est le principe de la classe inversée.

Pour l'imposition par l'inspecteur du travail, j'ai fait des recherches. Effectivement c'est possible dans les établissements à haut risque.

http://www.wk-rh.fr/preview/BeDhHIKpEiCfFjJmDhEj/editionXHTML/lhs/308-42_-_la_commission_sante_securite_et_conditions_de_travail_csst/308-42_-_la_commission_sante_securite_et_conditions_de_travail_csst

Par **PBN**, le **10/11/2018** à **00:07**

Merci bcp pour le site ! Il est très complet.

Par **Lorella**, le **10/11/2018** à **09:34**

Tous les articles ne sont pas en accès libre, mais ceux qui sont gratuits sont de qualité.

Par **Isidore Beautrelet**, le **06/04/2019** à **07:48**

Bonjour

Suppression d'un message publicitaire.