

CADRE DE MISE EN PLACE

ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENT UNIQUE

DÉFINITION

L'entreprise à établissement unique se définit par opposition à l'entreprise composée de plusieurs établissements « distincts » ou exerçant son activité sur plusieurs sites permanents. Elle suppose donc l'existence d'un seul site de travail, ou plusieurs sites ne caractérisant pas l'existence d'établissements « distincts ».

En bref, chaque succursale ou dépendance ou lieu de travail qui compose l'entreprise ne doit pas représenter une communauté de travail entre salariés ayant des intérêts propres, différents de ceux des autres salariés de l'entreprise, et il ne doit pas y avoir de représentant de l'employeur attiré et permanent.

L'entreprise à établissement unique se définit également par opposition au groupe d'entreprises ou regroupements d'employeurs, puisqu'il s'agit d'une seule entité juridique, alors que le groupe ou le regroupement d'employeurs est composé de plusieurs sociétés distinctes.

CADRE D'APPRÉCIATION DES EFFECTIFS

L'établissement unique est le cadre dans lequel va être vérifiée la condition d'effectifs pour la mise en place des institutions représentatives du personnel et des syndicats :

- 11 salariés pour l'élection des délégués du personnel ;
- 50 salariés pour l'élection d'un comité d'entreprise ;
- 50 salariés pour la désignation d'un CHSCT ;
- 50 salariés pour la mise en place d'une section syndicale et de délégués syndicaux.

IMPORTANCE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

La convention collective ou un accord collectif de travail applicable dans l'établissement unique peut préciser les contours de l'entreprise à établissement unique ou comprendre des dispositions plus favorables que la loi :

- un seuil d'effectif inférieur à 11 ou 50 salariés pour la mise en place des institutions représentatives ;
- des modalités de mise en place différentes ou plus précises.

Exemple

Pour les élections professionnelles, le Code du travail renvoie à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral.

- des prérogatives plus grandes pour les institutions mises en place.

Exemple

Les dispositions légales relatives à la mise en place d'un CHSCT ne font pas non plus obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

Article L. 4611-7 du Code du travail

DATE D'APPRÉCIATION

Comme la condition d'effectif, la composition de l'entreprise (établissements multiples ou pas) s'apprécie au moment de la 1^{ère} mise en place des institutions représentatives et lors de chaque renouvellement.

ENTREPRISES DE MOINS DE 200 SALARIÉS : DÉLÉGATION UNIQUE

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Article L. 2326-1 du Code du travail

Il s'agit de réunir les prérogatives des délégués du personnel et celles du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue.

L'effectif s'apprécie en fonction des règles relatives au comité d'entreprise et non celles liées aux délégués du personnel : il doit en particulier être apprécié dans l'ensemble de l'entreprise, ou dans l'établissement distinct donnant lieu à la création d'un comité d'établissement, et non pas dans le cadre de chaque établissement pris en compte pour la détermination du nombre de délégués du personnel par site.

Conseil D'État – 8 septembre 1995 – Dalloz 1995, Informations Rapides p. 206

L'employeur ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. L'absence de consultation des représentants du personnel en place est constitutive du délit d'entrave, et peut donc être pénalement poursuivie.

Cass. Crim. 6 février 2007 – Jurisprudence sociale Lamy n° 209-6

La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. La question se pose donc au moment de l'organisation des élections professionnelles. Les règles applicables sont toutefois celles de la mise en place des délégués du personnel.

Exemple jurisprudentiel

L'effectif de 200 salariés requis est apprécié à la date du premier tour des élections professionnelles.

Cass. Soc. 27 mai 1998, RJS 1998, p. 750, n° 1244

Les règles électorales à appliquer sont celles qui régissent les délégués du personnel et non celles relatives au comité d'entreprise.

Cass. Soc. 26 septembre 2002 – Bull. civ. V, n° 287

Doit être cassée la décision d'un tribunal, qui a retenu que, dans la mesure où la délégation unique du personnel exerce incontestablement les attributions du comité d'entreprise, l'exclusion des salariés mis à disposition prévue pour l'élection des membres du comité d'entreprise (et non celle des délégués du personnel) doit s'appliquer également pour la délégation unique du personnel.

Cass. Soc. 5 déc. 2012, n° 12-13.828

Si la mise en œuvre d'une délégation unique est décidée, la durée du mandat des délégués du personnel est prorogée jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise ou son renouvellement. Elle peut être réduite lorsque le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Exemples jurisprudentiels

Lorsque la délégation unique n'a pas été mise en place dans tous les établissements distincts de l'entreprise, et que l'effectif général atteint ou excède 200 salariés, il y a lieu de procéder à de nouvelles élections dans chacun des établissements, sans attendre l'échéance des mandats en cours.

Cass. Soc. 17 mars 2004 – Bull. civ. V, n° 92

En l'absence de comité d'établissement déjà existant, la décision de l'employeur d'instituer une délégation unique du personnel fait obstacle à l'organisation d'élections de délégués du personnel au sein d'établissements distincts.

Cass. Soc. 14 décembre 1995, RJS 1996, p. 88, n° 137

ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

DÉFINITIONS

Notion relative

La notion d'établissements multiples correspond à plusieurs réalités appréciées de façon différente en fonction de l'institution représentative à mettre en place.

Pour la mise en place du comité d'entreprise, le Code du travail parle d'établissements distincts.

Article L. 2327-1 du Code du travail

Pour l'élection des délégués du personnel, le Code du travail n'apporte aucune précision légale. Mais la jurisprudence prévoit la possibilité d'élire une délégation du personnel au sein d'établissements distincts, dont les contours sont sensiblement différents de ceux applicables pour la mise en place d'un comité d'entreprise.

Articles L. 2312-5 et R. 2314-31 du Code du travail

Quant au CHSCT, le Code du travail impose sa mise en place dans tout « établissement » de 50 salariés et plus. Sont donc ici désignés les entreprises de 50 salariés et plus ainsi que tous leurs établissements, succursales, dépendances où travaillent au moins 50 salariés.

Article L. 4611-1 du Code du travail

Pour les délégués syndicaux, comme pour le CHSCT, le Code du travail ne précise pas le cadre de vérification de l'effectif requis : entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés. Toutefois, un syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central et des délégués d'établissement dans les établissements occupant au moins 50 salariés.

Articles L. 2143-3 et L. 2143-5 du Code du travail

Conséquences : multiples contours d'une même entreprise

La notion d'établissement distinct est donc relative à chaque institution représentative du personnel.

Autrement dit, un site ou une succursale d'une entreprise peut réunir les critères pour être qualifié d'établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel, sans pour autant remplir les conditions pour caractériser l'établissement distinct légalement défini pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'un CHSCT.

Exemples jurisprudentiels

Peu importe que les CHSCT aient une autre implantation que la délégation du personnel, la notion d'établissement distinct étant relative à chaque institution représentative du personnel.

Conseil d'État – 6 mars 2002 – RJS 2002, p. 647, n° 834

Mais, en application de la loi du 20 août 2008, la Cour de cassation décide également que la reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre. C'est en effet au niveau de l'élection des titulaires du comité d'établissement que l'audience déterminante de la représentativité syndicale est désormais mesurée.

Cass. Soc. 10 novembre 2010 – n° 09-60.451 et n° 09-72.856

Cadre d'existence des institutions

La distinction entre entreprise à établissement unique et entreprise à établissements multiples prend toute son importance lorsqu'il s'agit de définir un cadre pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel ou syndicales :

- vérification des seuils d'effectifs dans les établissements pour certaines institutions et non plus seulement dans toute l'entreprise ;
- mise en place d'institutions propres à chaque établissement et d'une institution centrale au niveau du siège de l'entreprise, avec répartition des prérogatives.

Date d'appréciation

La composition de l'entreprise (établissements multiples ou pas) s'apprécie au moment de la 1^{ère} mise en place des institutions représentatives et lors de chaque renouvellement.

ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS UNE ENTREPRISE À SITES MULTIPLES

Établissements distincts : notion jurisprudentielle

Les critères applicables aux établissements distincts sont sensiblement les mêmes pour l'élection des délégués du personnel et la désignation des délégués syndicaux.

Les conditions pour caractériser un établissement distinct au sens des délégués du personnel sont uniquement jurisprudentielles. Il existe une seule disposition légale ou réglementaire y faisant référence dans le Code du travail, mais elle n'apporte aucune précision de définition. Elle permet à la DIRECCTE à défaut d'accord entre employeur et syndicat, de déterminer le nombre d'établissements distincts au sein de l'entreprise.

Article L. 2314-31 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 - JO du 22 août

Critères jurisprudentiels

Les critères retenus par la jurisprudence pour qu'un site de l'entreprise soit reconnu « établissement distinct », pour la mise en place d'une délégation du personnel, sont les suivants :

- effectif de 11 salariés pour chaque établissement ;
- communauté de travail entre salariés ayant des intérêts propres et des réclamations communes ;
- sous la direction d'un représentant de l'employeur, à même de recevoir les réclamations.

Exemples jurisprudentiels

« L'établissement distinct permettant l'élection de délégués du personnel se caractérise par le regroupement d'au moins 11 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques, travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations ».

Cass. Soc. 29 janvier 2003 – Bull. civ. V, n° 30

Cass. Soc. 13 juillet 2004 – Bull. civ. V, n° 214

Le représentant de l'employeur doit pouvoir recevoir les réclamations des délégués du personnel et transmettre celles auxquelles il ne peut donner suite.

Cass. Soc. 10 octobre 1990 – RJS 1990 n° 876, p.582

Cass. Soc. 18 décembre 2000 – RJS 2001 n° 313, p. 225

Un établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel peut être reconnu lors de la première élection ou lors du renouvellement de l'institution.

Cass. Soc. 18 février 1998 – RJS 1998 n° 488, p. 307

Modalités de reconnaissance de l'existence d'établissements distincts

Un établissement distinct peut être reconnu en vue de la mise en place d'une délégation du personnel, par accord majoritaire entre employeur et les syndicats intéressés, ou à défaut par la DIRECCTE, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur.

C'est donc dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral qu'il faut rechercher d'abord la reconnaissance d'une entreprise à établissements multiples, ainsi que le nombre d'établissements reconnus.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La perte de la qualité d'établissement distinct emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire majoritaire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.

Articles L. 2314-31 et R. 2312-2 du Code du travail modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

ÉLECTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE DANS UNE ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

Établissements distincts : possibilité légale

Dans les entreprises composées de plusieurs lieux de travail, le comité d'entreprise peut être réparti en un comité central d'entreprise et 1 ou plusieurs comités d'établissements, si les dépendances, sites, succursales de l'entreprise ont le caractère d'établissement distinct.

Article L. 2327-1 du Code du travail

Il y a alors répartition des attributions entre les différents comités de la façon suivante : « Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. »

Article L. 2327-2 du Code du travail

☞ *Il n'y a pas de condition d'effectif. Peu importe que l'effectif de chaque établissement n'atteigne pas 50 salariés : aucune disposition légale ou réglementaire ne subordonne la reconnaissance ou le maintien d'un établissement distinct à la condition qu'il emploie au moins 50 salariés.*

Conseil d'État – 15 mai 1991 – Dalloz 1991, Informations Rapides p. 168

Reconnaissance et perte de la qualité d'établissement distinct

La qualité d'établissement distinct résulte :

- soit d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral ;
- soit d'une décision de la DIRECCTE du siège de l'entreprise, à défaut d'un tel accord.

Articles L. 2322-5 et R. 2322-1 du Code du travail

☞ *La compétence de la DIRECCTE, en cas de désaccord entre employeur et syndicats intéressés est très étendue : d'une part, lorsque le tribunal d'instance saisi d'une contestation relative aux élections soulève un différent concernant la reconnaissance d'un établissement distinct, il doit surseoir à statuer jusqu'à la décision à ce sujet de l'autorité administrative.*

Cass. Soc. 23 janvier 2002 – Bull. civ. V, n° 30

D'autre part, la saisine par un syndicat concerné de la DIRECCTE pour déterminer le nombre d'établissements distincts, emporte nécessairement dénonciation du protocole d'accord préélectoral qu'ils ont auparavant signé avec l'employeur à ce sujet.

Cass. Soc. 5 juin 2002 – RJS 2003, p. 43, n° 53

En cas de désaccord entre l'employeur et les syndicats, c'est donc la DIRECCTE du siège de l'entreprise qui détermine le nombre d'établissements distincts.

Article R. 2327-3 du Code du travail

Critères jurisprudentiels

Les critères retenus par la jurisprudence pour qu'un site de l'entreprise soit reconnu « établissement distinct », pour la mise en place du comité d'entreprise, sont les suivants :

- implantation géographique différente de celle du siège de l'entreprise ;
- stabilité dans le temps de cette implantation ;
- autonomie, tant pour l'exécution de la prestation de service qui lui est confiée, que pour la gestion du personnel.

L'importance de l'effectif de l'établissement peut être un indice de stabilité et d'autonomie.

Conseil d'État – 19 octobre 1992 – RJS 1992, p. 756, n° 1397

L'existence de délégations de pouvoir, notamment en matière de gestion du personnel, au profit d'un chef d'établissement ou d'un service de gestion du personnel propre, peut également montrer l'autonomie de l'établissement.

Conseil d'État – 23 juillet 2003 – RJS 2003, p. 981, n° 1409

Modalités électorales particulières

Le nombre de représentants à élire au sein de chaque établissement distinct est fixé soit dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives intéressées, soit par la DIRECCTE.

En cas de désaccord entre l'employeur et les syndicats, c'est aussi la DIRECCTE du siège de l'entreprise qui détermine la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel.

Article R. 2327-3 du Code du travail

MISE EN PLACE D'UN CHSCT

Notion d'établissement distinct

Il existe des critères d'appréciation identiques à ceux retenus pour les élections des délégués du personnel : communauté de travail, direction unique, identité des revendications et des intérêts, ...

Cass. Soc. 10 octobre 1990 – Bull. civ. V, n° 446

La communauté de travail et d'intérêts peut ici résulter de l'application des mêmes normes de sécurité et d'hygiène, réglementaires ou conventionnelles, propres à un secteur d'activité déterminé.

Il peut exister plusieurs CHSCT au sein d'un même établissement distinct en fonction des différentes activités qui y sont exercées.

Cass. Soc. 19 octobre 1994 – Bull. civ. V, n° 283

Modalités particulières de mise en place

La désignation des représentants du personnel au CHSCT est effectuée par un collège réunissant les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

La notion d'établissement distinct étant relative, il peut ne pas y avoir de comité d'établissement, au sens comité d'entreprise, dans le cadre de l'établissement distinct déterminé pour la mise en place du CHSCT. À l'inverse, il peut exister plusieurs CHSCT au sein d'un même établissement distinct au sens du comité d'entreprise.

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements distincts au sens du CHSCT, mais un seul comité d'entreprise commun, le collège désignatif doit être composé de tous les membres élus du comité d'entreprise ainsi que des délégués du personnel de l'établissement distinct concerné.

Cass. Soc. 31 janvier 2001 – Bull. civ. V, n° 32

Dans les établissements de 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article L. 4613-4 du Code du travail

DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DANS LES ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

La reconnaissance d'établissements distincts pour la mise en place d'une représentation syndicale dans l'entreprise implique la désignation de délégués syndicaux dans chacun de ces établissements, dits « délégués d'établissement », assortie de la désignation d'un délégué syndical central.

Notion d'établissement distinct

Comme dans le cadre des élections professionnelles, la notion d'établissement distinct est prise en compte par la jurisprudence pour la désignation des délégués syndicaux au sein de l'entreprise.

L'entreprise est considérée comme constituée d'établissements distincts au sens des délégués syndicaux, dès lors qu'au moins un établissement a atteint le seuil de 50 salariés.

Cass. Soc. 5 décembre 2000 – n° 99-60.327

Autrement dit, dès lors qu'est reconnue, au sein de l'entreprise, l'existence d'un établissement distinct, il en résulte que l'entreprise en comporte au moins 2.

Cass. Soc. 15 janvier 2002 – Bull. civ. V, n°15

Mais la notion d'établissement distinct est relative à chaque institution représentative du personnel, ce qui implique quelques différences dans l'appréciation de l'existence ou non d'un établissement distinct en fonction des institutions représentatives concernées. Le périmètre de l'établissement distinct peut être différent d'une institution à l'autre.

Voir Conseil d'État – 6 mars 2002 – RJS 2002, p. 647, n° 834

Exemple jurisprudentiel

La reconnaissance conventionnelle ou judiciaire de la qualité d'établissement distinct pour l'élection du comité d'entreprise n'implique pas que la désignation d'un délégué syndical puisse être effectuée dans le même cadre, la finalité des 2 institutions étant différente

Cass. Soc. 18 décembre 2000 – n° 99-60.504

Se retrouvent cependant des critères d'appréciation presque identiques à ceux retenus pour les élections des délégués du personnel : communauté de travail, direction unique, identité des revendications et des intérêts ...

Cass. Soc. 10 octobre 1990 – Bull. civ. V, n° 446

Exemples jurisprudentiels

Dans le cadre de la désignation de délégués syndicaux, caractérisent l'existence d'établissements distincts :

- *une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, travaillant sous la direction du même représentant de l'employeur, peu important que celui-ci ne puisse pas se prononcer sur les revendications des salariés ;*

Cass. Soc. 29 octobre 2003 – n° 02-60.836 – Bull. civ. V, n° 141

- *le fait qu'une société soit composée de 2 sites géographiquement différents, chaque site regroupant au moins 50 salariés, sous la direction chacun d'un responsable de site chargé d'y organiser le travail, et présentant des diversités incontestables tant au niveau des produits fabriqués, que des contraintes techniques et des conditions de travail ;*

Cass. Soc. 2 octobre 2001 – Bull. civ. V, n° 296

Modalités particulières de désignation

En fait, les conditions relatives à la désignation du délégué syndical dans une entreprise sont rapportées au niveau de l'établissement distinct :

- l'établissement distinct doit comprendre au moins 50 salariés ;
- la représentativité du syndicat désignataire s'apprécie au niveau de l'établissement ;
- Une section syndicale doit être créée dans cet établissement ;
- l'effectif de 50 salariés ou plus doit être atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, au sein de l'établissement même.

*Articles R. 2143-1 et R. 2143-3 du Code du travail
Cass. Soc. 21 juillet 1986 – Bull. civ. V, n° 451*

☞ *Dans une entreprise comportant au moins 2 établissements, dont l'un seulement a atteint le seuil de 50 salariés, il y a lieu de désigner un délégué syndical unique pour toute l'entreprise.*

Cass. Soc. 12 mars 1991 – Bull. civ. V, n° 130

Contrairement aux élections professionnelles, la désignation d'un délégué syndical dans le cadre d'une entreprise à établissements multiples ne fait pas intervenir la DIRECCTE, pour la détermination du nombre d'établissements. Seul le juge d'Instance peut statuer sur l'existence ou non d'établissements distincts, au sens des délégués syndicaux.

Cass. Soc. 30 mai 2001 – Bull. civ. V, n° 193

Quant au délégué syndical central :

- il peut être désigné distinctement (et donc en plus) des délégués d'établissement, dans les entreprises de 2000 salariés et plus ;
- il peut être désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement dans les entreprises de moins de 2000 salariés.

Article L. 2143-5 du Code du travail modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

RECOURS JURIDICTIONNELS ET ADMINISTRATIFS

Les litiges relatifs à la détermination des établissements distincts sont de la compétence du Juge d'Instance.

*Cass. Soc. 20 octobre 1988 – Dalloz 1988, Informations Rapides p. 262
Cass. Soc. 28 octobre 1997 – Bull. civ. V, n° 349*

Le Tribunal territorialement compétent est celui :

- du lieu où se situe l'établissement ;

Cass. Soc. 18 mai 1983 – Bull. civ. V, n° 274

- ou celui dans le ressort duquel a eu lieu la proclamation des résultats, en cas de pluralité de bureaux de vote, dans le cadre des élections professionnelles.

Cass. Soc. 21 juillet 1982 – Bull. civ. V, n° 497

Mais l'intervention de l'administration dans la reconnaissance et la perte de la qualité d'établissement distinct, dans le cadre de la mise en place du comité d'entreprise, et des délégués du personnel, laisse supposer que des recours administratifs, gracieux, hiérarchiques ou contentieux, peuvent également être exercés à l'encontre de la décision administrative prise par la DIRECCTE.

D'ailleurs, le silence gardé pendant plus de 4 mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre une telle décision administrative vaut décision de rejet.

Article R. 2312-3 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels sur la conciliation des compétences judiciaires et administratives

Selon l'article L. 2314-31 du code du travail, l'autorité administrative n'est saisie, pour la détermination des établissements distincts, qu'à défaut d'accord conclu dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. La Cour de cassation en déduit que certes le tribunal d'instance n'est pas compétent pour procéder au découpage de l'entreprise en établissements distincts, mais il l'est pour statuer sur la validité de l'accord procédant à un tel découpage.

Cass. Soc. 2 mars 2011 – n° 09-60.483

REGROUPEMENT D'ENTREPRISES OU D'ÉTABLISSEMENTS

DÉFINITIONS

Plusieurs entreprises ou établissements peuvent se regrouper pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel ou syndicales. Cette notion de regroupement renvoie à des réalités diverses et variées :

- l'unité économique et sociale pour la mise en place de toutes les institutions représentatives ;
- le groupe d'entreprises, pour l'élection d'un comité de groupe, voire d'un comité de groupe européen ;
- les délégués du personnel dits « de site », lorsque plusieurs entreprises de moins de 11 salariés exercent leur activité sur un site employant plus de 50 salariés ;
- la possibilité pour des entreprises de se mettre en place un CHSCT commun, alors qu'elles n'atteignent pas chacune le seuil de 50 salariés.

UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Il s'agit donc du regroupement d'entreprises qui n'atteignent pas, chacune, l'effectif requis pour la mise en place d'institutions représentatives du personnel ou syndicales.

Les entreprises ainsi regroupées conservent leur autonomie juridique : ce sont bien des personnes morales différentes.

Cass. Soc. 7 mai 2002 – Bull. civ. V, n° 150

Il ne peut s'agir du regroupement d'établissements distincts d'une même entreprise.

Exemple jurisprudentiel

Il ne peut exister d'unité économique et sociale entre une entreprise et un établissement d'une autre société, puisque l'établissement distinct n'est pas une entreprise juridiquement distincte.

Cass. Soc. 21 novembre 1990 – Bull. civ. V, n° 578

Modalités de reconnaissance d'une UES

L'UES peut être reconnue par voie d'accord collectif, conclus entre syndicats de salariés et employeurs ou par décision du tribunal d'Instance.

Exemples

Dans le cadre notamment d'un protocole d'accord préélectoral, pour la mise en place du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'élargissement ou la réduction du périmètre de l'UES obéit aux mêmes règles.

Cass. Soc. 19 mars 2007 – RJS 2007, p. 556, n° 753

L'unanimité entre syndicats invités à la négociation de l'accord instituant l'UES n'est plus requis par la jurisprudence.

Cass. Soc. 10 novembre 2010 – n° 09-60.451

L'existence d'une UES est appréciée par le juge à la date de la requête introductive d'instance.

Cass. Soc. 21 janvier 1997 – Bull. civ. V, n° 29

La demande en justice peut émaner d'une organisation syndicale représentative au sein des entreprises susceptibles de former l'UES, ou du comité d'entreprise d'une de ces sociétés.

Cass. Soc. 27 juin 1990, Bull. civ. V, n° 324

La reconnaissance judiciaire d'une unité économique et sociale (UES) ne peut être demandée par une personne étrangère à la collectivité de travail dont il s'agit d'assurer la représentation. En l'espèce, un salarié licencié d'une entreprise a, après son licenciement, demander dans une instance prud'homale la reconnaissance d'une unité économique et sociale entre son employeur et d'autres sociétés, afin d'obtenir que la priorité de réembauche et l'obligation de reclassement s'exercent dans le périmètre de l'UES.

Cass. Soc. 16 novembre 2010 – n° 09-40.555

Critères de reconnaissance

L'unité économique et sociale suppose la réunion de plusieurs critères cumulatifs :

- d'une part, des critères caractérisant l'existence d'une unité économique :
 - unité de direction,
 - communauté d'intérêts,
 - activités complémentaires,
- d'autre part, des critères démontrant l'existence d'une unité sociale :
 - application des mêmes règles au personnel, issues de la même convention collective ou d'un règlement intérieur identique,
 - similitude des conditions de travail,
 - interchangeabilité des salariés, c'est-à-dire la possible permutation du personnel entre les sociétés composant l'UES.

Exemples jurisprudentiels

Sur le caractère cumulatif des critères : il appartient au juge de relever l'existence à la fois de l'unité économique et de l'unité sociale.

Cass. Soc. 29 avril 1981 – Bull. civ. V, n° 360

L'unité économique et sociale a pu être reconnue pour la mise en place d'un comité d'entreprise commun, dans une espèce où il y avait concentration des pouvoirs, complémentarité des sociétés qui concourent toutes par la distribution ou l'assainissement, à la gestion des contrats d'exploitation de l'eau : les ressources humaines sont gérées par les directions régionales, elles-mêmes soumises à une même direction nationale ; les salariés qui contribuent à cette activité sont mobiles entre sociétés, relèvent de la même convention collective, du même accord d'intéressement et du même accord de prévoyance obligatoire.

Cass. Soc. 26 mai 2004 – Droit Social 2004, p. 915

Caractérisent une unité économique :

- l'existence d'une direction commune qui s'exerce sur l'ensemble des salariés inclus dans l'unité sociale ;

Cass. Soc. 23 mai 2000 – Bull. civ. V, n° 201

- l'existence d'une direction unique ;

Cass. Soc. 15 mai 2001 – Bull. civ. V, n° 173

- des liens financiers étroits ;

Cass. Soc. 21 juillet 1981 – Bull. civ. V, n° 731

- la convergence des intérêts entre les personnes morales concernées et la communauté de leurs dirigeants ;

Cass. Soc. 27 juin 1990 – Dalloz 1990, Informations rapides p. 196

- la complémentarité des activités, l'imbrication des capitaux et l'existence de services communs ;

Cass. Soc. 24 mars 1988 – Bull. civ. V, n° 215

- même si l'activité d'ensemble de l'une des sociétés n'est complémentaire que de l'activité d'un secteur de production de l'autre société.

Cass. Soc. 12 janvier 2005 – n° 03-60.477

Caractérisent une unité sociale :

- l'interchangeabilité du personnel entre les entreprises juridiquement distinctes composant l'UES ;

Cass. Soc. 23 mai 2000 – Bull. civ. V, n° 201

- l'identité des locaux, des conditions de travail, des avantages sociaux, ou de la couverture conventionnelle ;

Cass. Soc. 22 juillet 1975 – Bull. civ. V, n° 421

- l'identité du statut social ;

Cass. Soc. 2 mai 2000 – Droit social 2000, p. 799

- l'identité des mentions figurant sur les bulletins de paie ;

Cass. Soc. 18 juillet 2000 – RJS 2000, n° 1107, p. 743

- l'identité des contrats de travail, la similitude de gestion des situations individuelle et des œuvres sociale du personnel, la permutabilité de celui-ci relevée dans l'identité des mentions du bulletin de paie ;

Cass. Soc. 17 décembre 1986 – Bull. civ. V, n° 610

Cass. Soc. 18 juillet 2000 – RJS 2000, p. 743, n° 1107

- le fait que les salariés forment une communauté ayant des intérêts propres à défendre ;

Cass. Soc. 29 mai 1980 – Dalloz 1981 – Informations rapides p. 122

- l'identité d'un statut découlant d'un règlement intérieur commun ou de la soumission aux mêmes accords collectifs, même si une UES peut être reconnue entre 2 sociétés soumises à des accords collectifs différents.

Cass. Soc. 12 mars 1986 – Bull. civ. V, n° 89

Cass. Soc. 14 mai 1987 – Bull. civ. V, n° 327

Cass. Soc. 12 janvier 2005 – n° 03-60.477

Mise en place des institutions représentatives au sein d'une UES

Contrairement à la notion d'entreprise à établissements multiples, les critères de reconnaissance de l'unité économique et sociale sont les mêmes quelle que soit l'institution représentative du personnel commune à mettre en place : comité d'entreprise, délégués du personnel etc.

Cass. Soc. 13 juillet 2004 – n° 03-60.412, Droit Social 2004, p. 944

Cass. Soc. 19 septembre 2007 – n° 06-60.199

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant cinquante salariés ou plus est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

Article L. 2322-4 du Code du travail

Si la mise en place d'un comité d'entreprise commun au sein d'une UES est donc légalement obligatoire, aucune règle légale n'encadre l'organisation des élections des délégués du personnel dans ce cadre.

Pour le CHSCT, cette possibilité est en particuliers évoquée à l'article R. 4613-7 du Code du travail : « *lorsqu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été institué par accord entre plusieurs entreprises de moins de cinquante salariés, le collège appelé à désigner les représentants du personnel est constitué par l'ensemble des représentants élus du personnel des entreprises parties à l'accord, à moins que cet accord n'en dispose autrement.* »

Article R. 4613-7 du Code du travail

Et, malgré le silence de la loi, la notion d'unité économique et sociale entre plusieurs personnes morales juridiquement distinctes s'applique en matière de désignation des délégués syndicaux.

Cass. Soc. 3 juillet 1985 – Bull. civ. V, n° 401

Une unité économique et sociale ne pouvant être reconnue qu'entre des entités juridiques distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leur personnel, toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans ces entités doivent être invitées à la négociation de l'accord portant sur la reconnaissance entre elles d'une unité économique et sociale. A noter que les juges, en l'espèce, n'exigent plus que l'accord créateur de l'UES soit conclu à l'unanimité des syndicats présents, comme l'exigeait la jurisprudence antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

Cass. Soc. 10 novembre 2010 – n° 09-60.451

Compatibilité de l'UES avec d'autres cadres de mise en place des institutions représentatives du personnel

Au sein de l'UES, il peut y avoir des établissements distincts, en particuliers lorsque l'accord collectif instituant l'UES le permet.

Exemples jurisprudentiels

Dans le cadre d'accords collectifs ayant institué une unité économique et sociale, le caractère d'établissement distinct a été reconnu à une société qui est dotée d'un comité d'établissement. Ce comité est doté des mêmes pouvoirs que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement. Or, l'autonomie de la société, qui garde sa personnalité juridique, justifie un examen spécifique de ses comptes. Donc, nonobstant la désignation d'un expert-comptable pour procéder à l'examen des comptes globaux de l'unité économique et sociale, le recours à un expert-comptable par le comité d'établissement de la société, en vue de l'examen annuel des comptes, est justifié.

Cass. Soc. 28 novembre 2007 – n° 06-12.977

Cass. Soc. 14 mars 2006 – n° 05-14.148

Une unité économique et sociale déjà reconnue peut toutefois être divisée en établissements distincts, en vue de l'élection des délégués du personnel. La détermination du nombre d'établissements distincts est alors de la compétence du Tribunal d'Instance et non de la DIRECCTE (comme dans le cadre de la mise en place d'un comité d'entreprise).

Cass. Soc. 7 octobre 1998 – Bull. civ. V, n° 409

Mais, l'unité économique et sociale regroupe des entreprises qui restent juridiquement distinctes, il ne peut s'agir du regroupement d'établissements distincts d'une même entreprise.

Exemples jurisprudentiels

Il ne peut exister d'unité économique et sociale entre une entreprise et un établissement d'une autre société, puisque l'établissement distinct n'est pas une entreprise juridiquement distincte.

Cass. Soc. 21 novembre 1990 – Bull. civ. V, n° 578

Cass. Soc. 17 décembre 1984 – Bull. civ. V, n° 494

Par ailleurs, les notions d'unité économique et sociale et de groupe doté d'un comité de groupe sont incompatibles. La notion de groupe suppose l'existence d'une société dominante, qui a le contrôle au moins économique sur d'autres entités juridiquement distinctes appelées filiales. La notion d'UES exclut toute possibilité d'emprise économique d'une des sociétés sur les autres.

Cass. Soc. 20 octobre 1999 – Bull. civ. V, n° 391

Pour apprécier si une unité économique et sociale peut être valablement reconnue entre différentes sociétés faisant déjà partie d'un groupe doté d'un comité, il appartient au tribunal d'instance de vérifier si les évolutions de la composition du groupe depuis sa mise en place n'ont pas pour effet de faire coïncider, à la date de sa saisine, les périmètres de ce groupe et de l'unité économique et sociale revendiquée.

Cass. Soc., 25 janvier 2005 - n° 04-60.234

Extension de la notion d'UES à d'autres domaines du droit, hors représentation du personnel

Destinée à l'origine, à déterminer le périmètre d'implantation le mieux adapté pour les institutions représentatives du personnel, la notion d'UES s'est peu à peu "émancipée" de ce cadre.

La loi a ainsi notamment pris en compte l'effectif de l'UES pour :

- la mise en place d'un régime obligatoire de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Article L. 3322-2 du Code du travail

- les conditions d'institution d'un service de santé du travail dans les UES reconnues conventionnellement ou judiciairement.

Article D. 4622-13 du Code du travail

- l'appréciation de la validité du plan de sauvegarde de l'emploi.

Article L. 1233-61 et suivants du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

La jurisprudence, quant à elle a reconnu l'UES comme un espace de réintégration pour les salariés protégés : "lorsqu'il existe un groupe de personnes morales ou physiques constitutifs d'une seule entreprise, ce qui est le cas en particulier lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, le périmètre de réintégration d'un salarié protégé s'étend à toutes les personnes juridiques constituant ce groupe"

Cass. Soc., 16 octobre 2001, Bull. 2001, V, n° 324.

La chambre sociale a cependant jugé qu'il ne résulte pas de la reconnaissance judiciaire de l'UES que les différentes sociétés qui la composent sont les coemployeurs du salarié de l'une d'elles

Cass. Soc., 22 novembre 2000, n° 98-42.229

Cass. Soc., 15 novembre 2005, n° 04-30.279.

Dans le même sens, un salarié ne peut diriger une demande salariale contre une des sociétés de l'UES, instituée par accord, qui n'est pas son employeur initial. Mais « Un accord collectif emportant reconnaissance d'une unité économique et sociale entre plusieurs sociétés peut en étendre les effets au-delà de la seule mise en place d'institutions représentatives du personnel. »

Cass. Soc. 12 juillet 2006 – n° 04-40.331

AUTRES REGROUPEMENT D'ENTREPRISES N'AYANT PAS ATTEINT LES SEUILS D'EFFECTIFS REQUIS

Délégués de site

Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, des élections de délégués du personnel peuvent être organisées.

Cette disposition légale intéresse les petites entreprises qui envoient leurs salariés travailler sur des chantiers où travaillent déjà d'autres sociétés : chantiers du secteur du Bâtiment et des Travaux public, chantier de l'aéronaval etc., mais aussi pour l'organisation d'une manifestation culturelle, sportive, qui s'effectue sur une ou plusieurs années.

La DIRECCTE peut même, 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. La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral 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. 2312-5 du Code du travail, modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Exemple : organisation des Jeux Olympiques

Les élections peuvent être demandées par des organisations syndicales de salariés. La Direction Départementale des Entreprises, des la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) peut également, de sa propre initiative, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

Article R. 2312-1 du Code du travail

Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral, adopté à la majorité des syndicats signataires ou des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Article L. 2314-3-1 du Code du travail

Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, dans le cadre d'un protocole d'accord préélectoral, adopté à la majorité des syndicats signataires ou des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Article L. 2314-3-1 du Code du travail

À défaut d'accord, c'est la DIRECCTE qui fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges.

CHSCT interentreprises

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article L. 4611-6 du Code du travail

Dans les entreprises de la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. Cette décision intervient sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévu par l'article L. 4643-2 du Code du travail.

Article L. 4611-5 du Code du travail

GRUPE D'ENTREPRISES

Définition

Un groupe de sociétés, au sens économique et juridique du terme, est composé d'une société dominante et de ses filiales.

Peu importe le nombre de salariés employés dans le groupe.

Article L. 2331-6 du Code du travail

L'instauration d'un comité de groupe n'est cependant obligatoire que dans les groupes où l'entreprise dominante a établi son siège social sur le territoire français.

L'entreprise dominante doit donc être établie sur le territoire français.

Est l'entreprise dominante, au sein d'un groupe celle qui exerce un contrôle sur les autres entreprises, dans des conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

Ne sont pas considérées comme entreprises dominantes, les entreprises mentionnées aux points a et c du paragraphe 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

Article L. 2331-4 du Code du travail

Les réseaux bancaires comportant un organe central, au sens des articles L. 511-30 et L. 511-31 du Code monétaire et financier relatifs à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, constituent un comité de groupe quand cet organe central n'est pas un établissement public. L'organe central est considéré comme l'entreprise dominante.

Article L. 2331-5 du Code du travail

Cass. Soc. 4 décembre 2007 n° 06-11.206 (réseaux bancaires)

Comité de groupe

La notion de groupe intéresse essentiellement la mise en place d'un comité d'entreprise au niveau du groupe, appelé « comité de groupe ».

Lorsque plusieurs entreprises relèvent d'un même groupe, un comité spécifique est mis en place. La délégation du personnel est nécessairement constituée d'élus des comités d'entreprise ou d'établissements. Ce comité de groupe est destinataire des informations économiques et financières concernant le groupe. Son existence n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'organiser l'élection d'un comité d'entreprise propre.

Article L. 2331-1 du Code du travail

Le comité de groupe est constitué à l'initiative de l'entreprise dominante, dès que la configuration du groupe est définie soit à la suite d'un accord des parties intéressées, soit, à défaut, par une décision de justice.

Cette constitution a lieu au plus tard dans les 6 mois suivant la conclusion de cet accord ou l'intervention de la décision de justice.

Article L. 2333-5 du Code du travail

Parfois, les groupes d'entreprises sont si importants et les intérêts des filiales avec la société dominante si étroitement liés qu'il peut être institué des comités de sous-groupe, notamment par application d'un accord d'entreprise. Mais les comités de sous-groupe n'ont aucun caractère obligatoire et le comité d'entreprise d'une filiale n'est pas nécessairement fondé à en demander la création.

Cass. Soc. 4 décembre 2007 n° 06-11.206.

La désignation des représentants du personnel au comité de groupe a lieu tous les 4 ans. Toutefois, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel aux comités de groupe comprise entre 2 et 4 ans.

Article L. 2333-3 du Code du travail

C'est le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans le ressort duquel se trouve le siège de la société dominante qui répartit les sièges au comité de groupe. Il peut aussi désigner le remplaçant d'un représentant du personnel qui cesse ses fonctions au sein du comité.

Article R. 2332-1 du Code du travail

Le comité de groupe est composé du chef de l'entreprise dominante, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe.

Article L. 2333-1 du Code du travail

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des entreprises du groupe et à partir des résultats des dernières élections.

Article L. 2333-2 du Code du travail

La représentation du personnel au comité de groupe, comprend 30 membres au plus. Lorsque moins de 15 entreprises du groupe sont dotées d'un comité d'entreprise, le nombre de membres du comité de groupe ne peut être supérieur au double du nombre de ces entreprises.

Article D. 2332-2 du Code du travail

Le comité d'entreprise ou les organisations syndicales représentatives de l'entreprise dominante ou d'une entreprise du groupe peuvent saisir le tribunal de grande instance du siège de l'entreprise dominante pour les litiges relatifs :

- à la constitution et à la composition du comité de groupe ;
- à l'inclusion dans le comité de groupe.

Article R. 2331-2 du Code du travail

ACCORD INSTITUANT UNE UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES) - EXEMPLE

PROTOCOLE D'ACCORD DE PROROGATION DES MANDATS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ÉLUS, DANS L'ATTENTE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CE/DP 2003 AU SEIN DE L'UNITÉ ECONOMIQUE ET SOCIALE EURO DISNEY SA/SCA ET ED SPECTACLES

PREAMBULE

Les sociétés Euro Disney S.C.A., Euro Disney S.A. et ED Spectacles SARL ont saisi le tribunal d'instance de Lagny afin que soit reconnue l'existence d'une unité économique et sociale entre elles en vue des élections au comité d'entreprise, des délégués du personnel et pour la désignation des délégués syndicaux.

Il a été fait droit à sa demande par décision du tribunal en date du 2 juin 2003, avec effet au 27 mars 2003.

Compte tenu notamment de cette demande, les opérations de préparation des élections ont été retardées. En conséquence, au regard de l'intense activité touristique connue pendant la période d'été et des fréquents départs en congé à cette période, il a été décidé de reporter la date des élections.

Afin de ne pas priver les salariés d'une représentation du personnel, il est donc convenu de proroger jusqu'à la date des élections, à savoir les 9 et 21 octobre 2003 en cas de second tour, les mandats des représentants du personnel élus.

Par ailleurs, le présent accord fixe dans ses détails les modalités pratiques et mesures d'accompagnement liées à l'intégration dans l'unité économique et sociale Euro Disney S.C.A./SA de la société ED spectacles SARL.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est conclu entre :

- d'une part, les sociétés Euro Disney S.C.A., Euro Disney S.A. et ED Spectacles SARL, représentées par Bernard Schmitt, Vice-président Relations Sociales ;
- d'autre part, les délégués des organisations syndicales représentatives dans l'unité économique et sociale constituée par ces sociétés, chaque délégué syndical signataire s'étant assuré en préalable à sa signature de sa capacité à engager son syndicat pour les 3 sociétés en cause.

ARTICLE 2 – PROROGATION DES MANDATS DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE, DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES MEMBRES DU CHSCT

Sont prorogés jusqu'à la date des élections des représentants du personnel au sein de l'unité économique et sociale constituée des sociétés Eurodisney SCA, Euro Disney S.A. et de la société ED spectacles SARL, à savoir les 9 et 21 octobre 2003 en cas de second tour :

- les mandats des membres du comité d'entreprise des sociétés Euro Disney S.C.A. et Euro Disney S.A., titulaires ou suppléants ;
- les mandats des délégués du personnel des 15 établissements des sociétés Euro Disney S.C.A. et Euro Disney S.A., titulaires ou suppléants,

Les mandats des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des seize établissements reconnus pour leur désignation au sein des sociétés Euro Disney S.C.A. et Euro Disney S.A sont également prorogés jusqu'à la nouvelle désignation des délégations du personnel aux CHSCT, devant intervenir à la suite des prochaines élections. Les listes de membres remplaçants demeurent inchangées.

Compte tenu de la décision du tribunal d'instance de Lagny, les mandats de la délégation unique du personnel et du CHSCT de la société ED spectacles SARL cessent. Toutefois, il est convenu que ces mandats sont prolongés dans l'attente des élections à venir au sein de la nouvelle unité économique et sociale.

ARTICLE 3 – SORT DES MANDATS SYNDICAUX

Compte tenu de l'intégration dans l'unité économique et sociale Euro Disney S.C.A./SA de la société ED spectacles SARL pour la désignation des délégués syndicaux, les mandats des délégués syndicaux désignés auprès de la société ED spectacles SARL cessent, étant rappelé que chaque syndicat représentatif au sein de la nouvelle unité économique et sociale est désormais en mesure de procéder à la désignation comme délégué syndical d'un salarié de la société ED spectacles SARL, en remplacement d'un autre délégué dont le mandat cesserait.

Les délégués et représentants syndicaux précédemment désignés auprès de l'unité économique et sociale Euro Disney S.C.A./SA ont donc désormais pouvoir pour intervenir au sein de la société ED spectacles SARL et assurer la défense des intérêts de l'ensemble des salariés des sociétés Euro Disney S.C.A., Euro Disney S.A. et ED spectacles SARL.

ARTICLE 4 – EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS AU SEIN DES SOCIÉTÉS EURO DISNEY S.C.A./S.A. A LA SOCIÉTÉ ED SPECTACLES SARL

Compte tenu de l'intégration de la société ED spectacles SARL au sein de l'unité économique et sociale Euro Disney SCA/SA, il est convenu que la société ED spectacles SARL entrera, à compter du 1^{er} juillet 2003, dans le champ d'application des accords collectifs conclus et en vigueur au sein des sociétés Euro Disney S.C.A./S.A.

Toutefois, la signature du présent accord ne doit pas être considérée comme valant adhésion des organisations syndicales non signataires de certains accords à ceux-ci.

Il sera notamment fait application de la Convention Collective d'Adaptation, laquelle opérera adaptation d'accords collectifs liant désormais la société ED spectacles SARL à l'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels dont elle relève.

Par ailleurs, cette extension à ED spectacles de l'ensemble des accords collectifs conclus et en vigueur au sein des sociétés Euro Disney S.C.A./S.A. s'opère sous réserve des précisions et restrictions suivantes :

- l'accord ARTT du 15 avril 1999, ainsi que ses avenants ultérieurs, s'appliquent étant précisé que les engagements pris en termes d'emploi et la convention d'aide avec l'État ne concernent pas la société ED spectacles ;
- les dispositions en faveur des salariés handicapés prévues par l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés 2002/2003/2004, notamment le plan de maintien à l'emploi et le champ d'intervention de la mission handicap sont étendus aux salariés de ED spectacles. L'intégration ainsi réalisée de la société ED spectacles au sein du périmètre de l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés sera proposée à l'agrément de l'autorité administrative, après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés ; l'objectif d'embauche prévu par l'accord tiendra compte de l'effectif de la société ED spectacles, à compter de la date d'agrément ;
- compte tenu des exonérations fiscales et sociales qui y sont liées et des exigences en matière de dépôt de l'accord, il ne pourra être fait application aux salariés de la société ED Spectacles de l'accord d'intéressement triennal 2002/2003/2004 pour l'année fiscale en cours. Durant le premier semestre de l'année fiscale 2004, la Direction proposera aux organisations syndicales la signature d'un avenant à l'accord d'intéressement permettant aux salariés de EDS de bénéficier de l'accord d'intéressement pour cette année fiscale ;
- le champ d'application de l'accord sur le droit syndical est désormais étendu à la nouvelle unité économique et sociale, étant précisé que les institutions représentatives du personnel temporairement maintenues au sein de la société ED spectacles ne sauraient être concernées par les avantages prévus par cet accord.

ARTICLE 5 – AUTRES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Afin d'accompagner le processus d'intégration, la Direction prend les engagements suivants envers les salariés de la société ED spectacles SARL :

- l'intégration de la société ED spectacles au sein de l'unité économique et sociale entre Eurodisney SCA et Eurodisney SA n'a pas pour effet de remettre en cause les usages et engagements unilatéraux mis en œuvre au sein de ED spectacles et qui lui sont spécifiques ;
- l'ancienneté des salariés de ED spectacles sera appréciée en tenant compte des périodes d'activité au service de « The Walt Disney Company » pour la prestation du spectacle « Wild West Show » entre 1992 et 1995 sur le site de Disneyland Paris.

Ces engagements seront portés à la connaissance des salariés de ED spectacles par note d'information, laquelle sera transmise aux organisations syndicales.

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD / ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est à durée indéterminée, sauf en ce qui concerne ses dispositions relatives à la prorogation des mandats.

Il entre en vigueur à compter de sa signature par l'ensemble des organisations syndicales représentatives et le représentant de la direction. Toutefois, le maintien temporaire des mandats de la délégation unique du personnel de la société ED spectacles est valable rétroactivement à compter de la date de requête introductive d'instance, soit le 27 mars 2003.

ARTICLE 7 - PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Meaux en un exemplaire.

Cinq exemplaires seront transmis à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à Melun. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Chessy, le 13 juin 2003 en 20 exemplaires

Pour la Direction de Euro Disney S.C.A./S.A./ED spectacles :

Bernard SCHMITT

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour le SIPE

Pour l'UNSA

AU NIVEAU EUROPÉEN

Un comité d'entreprise européen, ou une procédure spécifique d'information et de consultation des travailleurs, est mis en place dans les grandes entreprises employant 1 000 salariés et plus dans les États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, qui comporte au moins un établissement employant 150 salariés et plus dans au moins deux de ces États.

Articles L. 2341-1 et suivants du Code du travail

Un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.

Article L. 2341-5 du Code du travail

Le terme de consultation s'entend comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue.

Article L. 2341-6 du Code du travail

CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

Une procédure d'information de consultation spécifique est mise en place dans les entreprises ou groupes d'entreprises à dimension européenne.

Entreprise communautaire

On entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise ou l'organisme :

- qui emploie mille salariés et plus ;
- dans les États membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne ;
- et dans les autres États membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne ;
- qui comporte au moins un établissement employant cent cinquante salariés et plus dans au moins deux de ces États.

Article L. 2341-1 du Code du travail

Groupe européen ou communautaire

On entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire, le groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, satisfaisant aux conditions d'effectifs et d'activité précitées et comportant au moins une entreprise employant cent cinquante salariés et plus dans au moins deux des États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace Économique Européen.

Un groupe de sociétés, au sens économique et juridique du terme, et selon le droit français, est composé d'une société dominante et de ses filiales.

Peu importe le nombre de salariés employés dans le groupe.

Article L. 2331-6 du Code du travail

Est l'entreprise dominante, au sein d'un groupe celle qui exerce un contrôle sur les autres entreprises, dans des conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Est également considérée comme entreprise dominante, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique. L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Emplacement des entreprises concernées dans l'Europe

La procédure d'information de consultation spécifique s'applique :

- à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est situé en France ;
- à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire ;
- dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un État non situé dans l'Espace Économique Européen ;
- et qui a désigné un représentant en France ;
- à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire ;
- dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un État non situé dans l'Espace Économique Européen ;
- qui n'a pas procédé à la désignation d'un représentant dans aucun de ces États, et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces États est situé en France.

Article L. 2341-3 du Code du travail

Condition d'effectif

L'employeur engage la procédure de constitution du groupe spécial de négociation lorsque les effectifs mentionnés à l'article L. 2341-1 du Code du travail (1000 salariés, dont 1 établissement d'au moins 150 salariés) sont atteints en moyenne sur l'ensemble des deux années précédentes.

Le calcul des effectifs s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du travail pour les entreprises ou établissements situés en France et conformément au droit national dans les autres États.

Les effectifs des entreprises ou établissements situés en France sont donc calculés comme suit :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins 1 an, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ;

- toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- toutefois, les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, par un groupement d'employeur ou une association intermédiaire, ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions légales relatives à la Formation Professionnelle Continue et à la Tarification des Accidents du travail et Maladies professionnelles, qui se réfèrent à une condition d'effectif ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Article L. 1111-2 du Code du travail, modifié par Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

La baisse des effectifs peut inversement conduire à la suppression du comité d'entreprise européen, qu'il ait été institué par accord ou non.

Article L. 2345-1 du Code du travail

L'employeur veille à ce que les informations sur les effectifs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire soient mises, à leur demande, à la disposition des représentants des salariés.

Article L. 2342-3 du Code du travail

MISE EN PLACE DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE AUTRE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES SALARIÉS

Groupe spécial de négociation

Dès lors que l'entreprise ou le groupe à dimension européenne entre dans le champ d'application du dispositif spécifique de consultation des salariés, un groupe spécial de négociation doit être mis en place. Composé de représentants de l'ensemble des salariés, il est voué à la conclusion d'un accord destiné à mettre en œuvre le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.

Article L. 2342-1 du Code du travail

C'est au chef de l'entreprise de dimension européenne ou de l'entreprise dominante du groupe à dimension européenne de prendre l'initiative de mettre en place un groupe spécial de négociation au niveau européen.

Article L. 2342-1 du Code du travail

À défaut d'initiative de l'employeur, la procédure de constitution du groupe spécial de négociation est engagée à la demande écrite de cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États différents de l'Espace Économique Européen.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice de ce droit d'initiative. Toute décision ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article L. 2342-4 du Code du travail

L'employeur invite et convoque le groupe spécial de négociation à une réunion. Il en informe les directions locales de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire qui transmettent l'information aux représentants des salariés.

Article L. 2342-5 du Code du travail

Dans ce cadre de négociation, les parties peuvent décider par accord la mise en place d'un comité d'entreprise européen, ou une autre procédure d'information et de consultation des salariés.

Si l'employeur européen et les représentants des salariés ne parviennent pas à la conclusion d'un accord sur les modalités d'information et de consultation des salariés à l'échelon européen, un comité d'entreprise européen peut être imposé.

Dispositif institué par accord

Contenu de l'accord

Le groupe spécial de négociation détermine avec l'employeur, par un accord écrit :

- d'une part les entreprises ou établissements concernés ;

D'autre part :

- soit la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens,
- soit les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation.

Article L. 2342-2 du Code du travail

Lorsqu'il opte pour la constitution d'un comité d'entreprise européen, le groupe spécial de négociation conclut un accord qui détermine :

- les établissements de l'entreprise de dimension communautaire ou les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire concernés par l'accord ;
- la composition du comité d'entreprise européen, en particulier le nombre de ses membres, la répartition des sièges et la durée du mandat ;
- les attributions du comité d'entreprise européen et les modalités selon lesquelles l'information et la consultation se déroulent en son sein ;
- le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;
- les moyens matériels et financiers alloués au comité d'entreprise européen ;
- la durée de l'accord et la procédure de sa renégociation.

Article L. 2342-9 du Code du travail

Lorsque, au lieu de créer un comité d'entreprise européen, le groupe spécial de négociation opte pour l'institution d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation, l'accord prévoit selon quelles modalités les représentants des salariés peuvent se réunir pour procéder à une consultation sur les informations qui leur sont communiquées et qui portent, notamment, sur des questions transnationales affectant considérablement les intérêts des salariés.

Article L. 2342-11 du Code du travail

Les membres du comité d'entreprise européen institué par accord ainsi que les experts qui les assistent sont tenus :

- au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;
- à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Article L. 2342-10 du Code du travail

Modalités de négociation et de conclusion de l'accord

La décision de conclure un accord est prise par le groupe spécial de négociation à la majorité de ses membres. Le groupe peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations ou de mettre fin aux négociations déjà en cours.

Dans ce cas, une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après cette décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

Le groupe cesse d'exister lorsqu'une procédure d'information et de consultation ou un comité d'entreprise européen est mis en place, ou s'il décide de mettre fin aux négociations dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

Article L. 2342-8 du Code du travail

Le temps passé en réunion par les membres du groupe spécial de négociation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Les dépenses nécessaires à la bonne exécution de la mission du groupe spécial de négociation sont à la charge de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises.

Article L. 2342-6 du Code du travail

Pour négocier, le groupe spécial de négociation peut être assisté d'experts de son choix.

L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

Article L. 2342-7 du Code du travail

Modalités de désignation des membres du dispositif conventionnel

Les membres du groupe spécial de négociation et les représentants des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France au comité d'entreprise européen sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, à partir des résultats des dernières élections.

Il en va de même des représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à une entreprise ou un groupe de dimension communautaire pour la constitution d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen dans un État autre que la France.

Article L. 2344-2 du Code du travail

Pour les établissements ou entreprises implantés en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Article L. 2344-3 du Code du travail

Pour les établissements ou les entreprises implantés dans un des États autres que la France, les membres du groupe spécial de négociation et les représentants des salariés au comité d'entreprise européen sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces États.

Article L. 2344-4 du Code du travail

☞ *Les représentants du personnel au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen sont élus directement, selon les règles applicables au comité d'entreprise :*

- lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale ;
- dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est implanté en France ;
- ou dans les établissements ou entreprises implantés en France comprenant cinquante salariés ou plus, dans les cadre d'entreprises ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire devant mettre en place un comité d'entreprise européen dans un État autre que la France.

Articles L. 2344-5 et L. 2344-6 du Code du travail

Le nombre de sièges au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen est fixé selon les règles suivantes :

- un membre au titre de chacun des États dans lequel l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou entreprises ;
- des membres supplémentaires en proportion des effectifs employés dans les établissements ou les entreprises. Ces sièges supplémentaires sont attribués à raison :
 - d'un au titre d'un État comprenant au moins 20 % des effectifs,
 - de deux au titre d'un État comprenant au moins 30 % des effectifs,
 - de trois au titre d'un État comprenant au moins 40 % des effectifs,
 - de quatre au titre d'un État comprenant au moins 50 % des effectifs,
 - de cinq au titre d'un État comprenant au moins 60 % des effectifs,
 - de six au titre d'un État comprenant au moins 80 % des effectifs.

Article R. 2344-1 du Code du travail

En tout état de cause, le nombre de représentants du personnel au comité d'entreprise européen ne peut être inférieur à trois, ni supérieur à trente.

Article R. 2344-2 du Code du travail

Les contestations relatives à la désignation des membres du groupe spécial de négociation et des représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont portées devant le juge judiciaire, plus précisément devant le tribunal d'instance du siège de l'entreprise ou de la filiale française dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Articles L. 2344-7 et R. 2344-3 du Code du travail

Dispositif imposé à défaut d'accord

Obligation de mettre en place un comité d'entreprise européen

Un comité d'entreprise européen est imposé dans les cas suivants :

- lorsque le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante de dimension communautaire refuse de mettre en place un groupe spécial de négociation ou d'ouvrir des négociations dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande des salariés ou de leurs représentants ;
- lorsque le groupe spécial de négociation n'a pas conclu d'accord dans un délai de trois ans à compter de la réception de la même demande ou de l'initiative prise par la direction de l'entreprise ou du groupe.

Le comité d'entreprise européen est constitué et réuni au plus tard à l'expiration d'un délai de six mois suivant l'arrivée des termes de six mois ou de trois ans susmentionnés.

Article L. 2343-1 du Code du travail

Le comité d'entreprise européen est compétent sur les questions concernant soit l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, soit au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans deux des États de l'Espace Économique Européen.

Article L. 2343-2 du Code du travail

Composition du comité d'entreprise européen

Le comité d'entreprise européen est composé :

- du chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative ;
- de représentants du personnel des établissements de l'entreprise ou des entreprises constituant le groupe de dimension communautaire.

Article L. 2343-5 du Code du travail

Les modifications de la composition du comité d'entreprise européen qui résultent des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire peuvent être décidées par accord conclu en son sein entre l'employeur et les représentants des salariés.

Article L. 2343-6 du Code du travail

Le nombre de sièges au comité d'entreprise européen est fixé selon les règles suivantes :

- un membre au titre de chacun des États dans lequel l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou entreprises ;
- des membres supplémentaires en proportion des effectifs employés dans les établissements ou les entreprises. Ces sièges supplémentaires sont attribués à raison :
 - d'un au titre d'un État comprenant au moins 20 % des effectifs,
 - de deux au titre d'un État comprenant au moins 30 % des effectifs,
 - de trois au titre d'un État comprenant au moins 40 % des effectifs,
 - de quatre au titre d'un État comprenant au moins 50 % des effectifs,
 - de cinq au titre d'un État comprenant au moins 60 % des effectifs,
 - de six au titre d'un État comprenant au moins 80 % des effectifs.

Article R. 2344-1 du Code du travail

En tout état de cause, le nombre de représentants du personnel au comité d'entreprise européen ne peut être inférieur à trois, ni supérieur à trente.

Article R. 2344-2 du Code du travail

Les représentants des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France au comité d'entreprise européen sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, à partir des résultats des dernières élections.

Il en va de même des représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à une entreprise ou un groupe de dimension communautaire pour la constitution d'un comité d'entreprise européen dans un État autre que la France.

Article L. 2344-2 du Code du travail

Pour les établissements ou entreprises implantés en France, les sièges sont répartis entre les collèges proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux. Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles ont obtenu dans ces collèges, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Article L. 2344-3 du Code du travail

Pour les établissements ou les entreprises implantés dans un des États autre que la France, les représentants des salariés au comité d'entreprise européen sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces États.

Article L. 2344-4 du Code du travail

☞ *Pour l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est implanté en France, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, les représentants du personnel au comité d'entreprise européen sont élus directement, selon les règles applicables au comité d'entreprise. C'est également le cas pour les établissements ou entreprises implantés en France comprenant cinquante salariés ou plus, dans les cadre d'entreprises ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire devant mettre en place un comité d'entreprise européen dans un États autres que la France, à la condition qu'il n'existe pas d'organisation syndicale.*

Articles L. 2344-5 et L. 2344-6 du Code du travail

L'employeur et les représentants des salariés peuvent décider d'associer aux travaux du comité d'entreprise européen des représentants des salariés employés dans des États n'appartenant pas à l'Espace Économique Européen. Ces membres associés n'ont pas le droit de vote au sein de l'instance considérée.

Article L. 2344-1 du Code du travail

Les contestations relatives à la désignation des représentants au comité d'entreprise européen des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont portées devant le juge judiciaire, plus précisément du tribunal d'instance du siège de l'entreprise ou de la filiale française dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Articles L. 2344-7 et R. 2344-3 du Code du travail

Mode de fonctionnement interne

Le comité d'entreprise européen est présidé par le chef d'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de dimension communautaire.

Le comité désigne un secrétaire, à la majorité des voix parmi ses membres.

Il élit, parmi ses membres, un bureau de trois personnes lorsqu'il comprend au moins dix représentants des salariés.

Articles L. 2343-7 et R. 2343-1 du Code du travail

Le comité d'entreprise européen est doté de la personnalité civile.

Article L. 2343-7 du Code du travail

Lorsqu'un groupe d'entreprises a mis en place un comité d'entreprise européen, un accord passé au sein du groupe peut décider d'un aménagement des conditions de fonctionnement du comité de groupe. L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à un vote favorable du comité de groupe.

Article L. 2343-19 du Code du travail

Le comité d'entreprise européen adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement.

Ce règlement intérieur peut organiser la prise en compte des répercussions, sur le comité d'entreprise européen, des changements intervenus dans la structure ou la dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'examen de tels changements peut avoir lieu à l'occasion de la réunion annuelle du comité.

Article L. 2343-8 du Code du travail

La délégation du personnel du comité d'entreprise européen informe les représentants du personnel des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés, de la teneur et des résultats des travaux du comité, dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion.

Article L. 2343-12 du Code du travail

Le comité d'entreprise européen et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix.

L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert.

Article L. 2343-13 du Code du travail

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par l'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Les membres du comité sont dotés des moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

En particulier, l'entreprise prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétariat ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité et du bureau.

Article L. 2343-14 du Code du travail

L'employeur laisse au secrétaire et aux membres du bureau du comité d'entreprise européen le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cent vingt heures annuelles pour chacun d'entre eux.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé par le secrétaire et les membres du bureau aux séances du comité et aux réunions du bureau n'est pas déduit de ces cent vingt heures.

L'employeur qui entend contester l'usage fait du temps ainsi alloué saisit le juge judiciaire.

Article L. 2343-15 du Code du travail

Le temps passé en réunion par les membres du comité d'entreprise européen est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Article L. 2343-16 du Code du travail

Les documents communiqués aux représentants des salariés comportent une version en français.

Article L. 2343-17 du Code du travail

Réunions à périodicité annuelle

Le comité d'entreprise européen se réunit une fois par an. La réunion porte notamment sur :

- la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ;
- sa situation économique et financière ;
- l'évolution probable de ses activités ;
- la production et les ventes ;
- la situation et l'évolution probable de l'emploi ;
- les investissements ;
- les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;
- les transferts de production ;
- les fusions ;
- la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ;
- Les licenciements collectifs.

Article L. 2343-3 du Code du travail

La réunion annuelle du comité d'entreprise européen est provoquée sur convocation de son président, à partir d'un rapport établi par celui-ci.

Ce rapport retrace l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et ses perspectives.

Les directeurs des établissements ou les chefs d'entreprise des entreprises du groupe sont informés de ce rapport.

Article L. 2343-9 du Code du travail

L'ordre du jour de la réunion annuelle du comité d'entreprise européen est arrêté par le président et le secrétaire. Il est communiqué aux membres du comité quinze jours au moins avant la séance.

À défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le président et communiqué aux membres du comité dix jours au moins avant la date de la réunion.

Article L. 2343-10 du Code du travail

Avant les réunions, les représentants des salariés au comité d'entreprise européen ou le bureau peuvent se réunir hors la présence des représentants de la direction de l'entreprise.

Article L. 2343-11 du Code du travail

Réunions exceptionnelles

Lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles affectant considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le bureau ou, s'il n'en n'existe pas, le comité d'entreprise européen, en est informé.

Le bureau ou le comité se réunit à sa demande avec l'employeur afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.

Les membres du comité d'entreprise européen élus ou désignés par les établissements ou les entreprises directement concernés par les mesures en cause ont également le droit de participer à la réunion du bureau.

Cette réunion a lieu dans les meilleurs délais, à partir d'un rapport établi par le chef d'entreprise. Un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable sur ce rapport.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise.

L'employeur peut être remplacé par son représentant ou tout autre responsable à un niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire doté d'un pouvoir de décision.

Article L. 2343-4 du Code du travail

Renouvellement et suppression du comité

Quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient de le renouveler ou d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord entre employeurs et représentants de salariés au niveau européen, en vue de la mise en place d'un comité conventionnel ou d'une autre procédure conventionnelle d'information et de consultation des salariés.

Dans cette dernière hypothèse, les membres du comité forment le groupe spécial de négociation habilité à conclure cet accord.

L'employeur convoque une réunion à cet effet dans un délai de six mois à compter du terme de quatre ans.

Le comité demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

Article L. 2343-18 du Code du travail

Lorsque, du fait d'une baisse des effectifs, l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire ne remplit plus les conditions de seuils, le comité d'entreprise européen, qu'il ait été institué ou non par accord, peut être supprimé par accord.

À défaut d'accord, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, territorialement compétente, peut autoriser la suppression du comité en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de ces seuils.

Articles L. 2345-1 et R. 2345-1 du Code du travail

