

Semaine Sociale Lamy

Ordonnance Macron TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CSE

Alexandra Stocki, Avocat associé, cabinet Bird and Bird

Stéphanie Guedes da Costa, Avocat associé, cabinet Flichy Grangé Avocats

1798 | HEBDOMADAIRE
15 JANVIER 2018

2 Avant-Propos
Françoise Champeaux

3 Le mécano du comité social
et économique
Alexandra Stocki, Avocat
associé, cabinet Bird and Bird

8 Négociation sur le CSE :
quels accords pour quels
contenus ?
Stéphanie Guedes da Costa,
Avocat associé, cabinet Flichy
Grangé Avocats

ORDONNANCES MACRON. Comment mettre en place le comité social et économique ? Le point avec Alexandra Stocki, Avocat, cabinet Bird and Bird et Stéphanie Guedes da Costa, cabinet Flichy Grangé Avocats.

La mise en place du CSE

C'est une des figures phares des ordonnances Macron : le comité social et économique (CSE). Il fait l'objet d'une ordonnance à lui tout seul, la numéro 2 (n° 2017-1386) qui compte plus de 40 pages. L'institution unique prendra la place de nos traditionnels délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les entreprises d'au moins 11 salariés sont concernées et toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, devront être en ordre de marche au plus tard le 31 décembre 2019. Notons que le calcul des effectifs a été modifié pour les ordonnances, il suppose que le seuil ait été franchi pendant 12 mois continus. La fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule, le CSE, permettra « *un dialogue social plus stratégique et plus concret, moins formel* », selon le rapport au président de la République qui introduit l'ordonnance. Toutefois, le CSE ne fait pas l'unanimité : la disparition du CHSCT, la baisse des moyens alloués aux représentants du personnel et la restriction des capacités d'expertise ont été particulièrement critiquées.

UN MODÈLE UNIQUE

Les entreprises n'ont donc pas le choix, le CSE s'impose à elles, ce que certains ont regretté. Dans l'interview qu'il nous a accordée, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, affirmait qu'« *il y a un paradoxe à imposer un cadre standard sur la fonctionnalité des IRP au moment où il est affirmé que sur certains sujets sociaux et économiques, il faut laisser plus de marge aux entreprises* » (*Semaine sociale Lamy, supplément n° 1790, p. 37*). Mais la fusion aura lieu, dans les conditions imposées par l'ordonnance n° 2. Rendez-vous au 31 décembre 2019.

Dans cette attente, une période intermédiaire s'ouvre dont doivent se saisir les entreprises pour mettre en place le CSE. Deux périodes doivent être distinguées : celle où les mandats expirent au 31 décembre 2017 (prorogation des mandats au plus d'un an) et celle où les mandats expirent en 2018 (prorogation/réduction des mandats pour une durée d'un an maximum). Comme souvent, les entreprises à structure complexe n'ont pas la tâche facile et devront réfléchir à la meilleure stratégie possible de mise en place (*voir sur ce point J. Credo-Rosier, La mise en place des nouvelles dispositions relatives au CSE dans les entreprises à établissements distincts, Semaine sociale Lamy n° 1795, p. 8, Semaine sociale Lamy n° 1796, p. 5*).

Le périmètre de mise en place du CSE est celui de l'établissement distinct qui ne répond plus à sa définition fonctionnelle (distincte selon l'institution concernée). Il se caractérise par « *l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* » (*C. trav., art. L. 2313-4*). Exit le critère de la « *communauté de travail* ». Selon Philippe Masson, collectif « Droits et libertés » de l'UGICT-CGT, « *l'ordonnance oriente l'activité des CSE vers le dialogue avec l'employeur plutôt que vers la promotion des besoins d'une communauté de travail* » (*Ph. Masson, Fusion des IRP et syndicalisme de proximité, Semaine sociale Lamy Supplément n° 1790, p. 79*). Étonnamment, le CSE n'a pas la personnalité civile dans les entreprises de moins de 50 salariés, alors qu'il en dispose pour les entreprises de plus de 50 salariés. Nous consacrons un dossier à la mise en place du CSE. ■

Françoise Champeaux



Pour accéder à ce dossier

www.wk-rh.fr

Le mécano du comité social et économique

Alexandra Stocki, Avocat associé, cabinet Bird and Bird

La fusion des instances représentatives du personnel dans le nouveau comité social et économique constitue l'une des modifications majeures et la plus innovante des réformes Macron. Le CSE fait l'objet d'une ordonnance qui lui est quasiment exclusivement dédiée, et qui est aussi la plus longue : l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Le CSE sera obligatoire à compter de 11 salariés. Les attributions seront à géométrie variable en fonction des effectifs de l'entreprise : un CSE avec les pouvoirs des délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 49 salariés, un CSE « pleins pouvoirs » dans les entreprises d'au moins 50 salariés, reprenant les anciennes attributions des DP, du CE et du CHSCT.

Des décrets doivent apporter des précisions sur un certain nombre de points. Au 8 janvier 2018, seul l'un des deux projets de décret rendus publics a été publié : le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE. Le projet de décret relatif aux modalités de limitation du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel au CSE n'a pas encore été publié. Il est probable que la loi de ratification en cours d'examen au Parlement règlera

directement ces modalités, rendant ainsi inutile ce second décret.

Nous présenterons dans le présent article quelques réflexions concernant la mise en place de l'instance et les nouvelles règles de fonctionnement applicables à la nouvelle instance¹.

1 DES SEUILS D'EFFECTIFS PLUS DIFFICILES À ATTEINDRE

Jusqu'à présent, les règles de décompte des effectifs pour la mise en place des représentants du personnel étaient les suivantes : le seuil d'effectifs (de 11 salariés ou de 50 salariés selon le cas) doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années².

Désormais, le seuil doit avoir été franchi pendant 12 mois continus³. Il est donc plus difficile à atteindre. À titre d'exemple, soit une entreprise qui emploie 11 salariés pendant 11 mois, qui enregistre, le 12^e mois une fin de contrat ramenant son effectif à 10 salariés, et qui embauche le 13^e mois un salarié (et atteint de nouveau le seuil de 11 salariés) : avant l'ordonnance, elle était tenue d'engager les élections des délégués du personnel le 14^e mois. Avec l'ordonnance, elle ne sera plus tenue de le faire : le 13^e mois ouvre une nouvelle période de décompte des effectifs. Dans ces conditions, l'on ne peut s'empêcher de penser que certaines entreprises pour-

ront être tentées de prendre en compte davantage le facteur temps dans leurs décisions de licenciement ou de rupture conventionnelle. Prouver que le licenciement de M. X, qui a conduit l'entreprise à redescendre en dessous du seuil de 11 salariés le 12^e mois par exemple, procède d'une volonté de faire échec à la mise en place du CSE nous semble très difficile. C'est en effet le droit de l'employeur que de licencier⁴.

Les autres modalités de calcul des effectifs (prise en compte des salariés mis à disposition notamment) restent inchangées.

2 DANS LES ENTREPRISES AYANT DÉJÀ UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL : UNE MISE EN PLACE ÉCHELONNÉE

Le principe retenu pour la mise en place de la nouvelle instance fusionnée est le suivant : mise en place au terme des mandats en cours, avec cependant une date butoir : le CSE est [doit être] mis en place « au plus tard le 31 décembre 2019 »⁵.

À noter cependant que dans le cas très particulier d'élections en cours au moment de la publication de l'ordonnance⁶, il est prévu, curieusement, comme date butoir le 1^{er} janvier 2020. Il s'agit là probablement d'une erreur de plume⁷.

Concernant les mandats dont l'expiration est susceptible d'imposer la ●●●

1. Seule la possibilité de négocier des accords sur les consultations récurrentes, les consultations ponctuelles et la BDES est immédiatement applicable aux instances représentatives du personnel existantes (article 8 de l'ordonnance).

2. C. trav., art. L. 2312-2 pour les délégués du personnel, C. trav., art. L. 2322-2 pour le comité d'entreprise.

3. C. trav., art. L. 2311-2 nouveau.

4. Ces modalités de calcul sont également applicables en cas de franchissement du seuil de 50 salariés pour déterminer la date à laquelle le CSE exercera les prérogatives applicables dans les entreprises d'au moins 50 salariés : aux termes de l'article L. 2312-2 nouveau, lorsque l'effectif a atteint au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions récurrentes (...) à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs. Cependant, dans le cas où, à l'expiration de ce délai de 12 mois, le mandat du comité restant à couvrir est inférieur à un an, ce délai court à compter de son renouvellement.

5. C. trav., art. 9 II. de l'ordonnance.

6. C. trav., art. 9 II. de l'ordonnance.

7. Article 9, II. 1° : « Lorsqu'a été conclu, avant la publication de la présente ordonnance, un protocole d'accord préélectoral en vue de la constitution ou du renouvellement des instances représentatives du personnel, il est procédé à l'élection de celles-ci conformément aux dispositions en vigueur avant cette publication et le comité social et économique est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure (...) »

●●● mise en place du CSE, l'ordonnance prévoit que le CSE est mis [doit être mis] en place au terme du mandat des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions.

Ensuite, l'ordonnance organise une faculté de prorogation des mandats dans la limite de 12 mois et dans le respect de la date butoir du 31 décembre 2019. La rédaction de l'ordonnance sur ce point n'est pas sans soulever certaines interrogations. Il est en effet distingué entre deux périodes.

► Première période

Les mandats expirent le 31 décembre 2017 au plus tard. Dans cette hypothèse, une prorogation automatique⁸ des mandats est prévue, pour durer jusqu'au 31 décembre 2017. L'ordonnance prévoit que dans cette hypothèse, la durée des mandats « peut également être prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ». Deux séries de remarques sur ce mécanisme. Tout d'abord, la possibilité de proroger les mandats par accord collectif « simple » ou par décision unilatérale est une première : auparavant, un accord collectif conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise était une condition *sine qua non* de la prorogation. La prorogation des mandats dans ce cadre est donc facilitée. Et ce d'autant que selon la rédaction du texte, l'employeur a le libre

choix entre l'accord collectif et la décision unilatérale. Ensuite, une question se pose quant à l'articulation entre la prorogation légale jusqu'au 31 décembre

L'ordonnance ne prévoit pas, en revanche, la possibilité de réduire ou de proroger les mandats dont l'expiration interviendra en 2019. Impossible donc de prolonger jusqu'au 31 décembre 2019 des mandats qui expiraient en mars 2019 par exemple

2017 et la prorogation facultative. Les mandats peuvent-ils être prorogés par accord ou décision unilatérale pendant un an maximum à compter de la fin de la prorogation légale, soit jusqu'au 31 décembre 2018, ou ce délai d'un an s'apprécie-t-il par rapport au terme initial des mandats ? Dit autrement, la prorogation par accord ou décision unilatérale est-elle une alternative à la prorogation légale, ou les dispositifs se cumulent-ils ? Le texte n'est pas précis sur ce point. Nous pensons que la rédaction retenue et l'utilisation de l'adverbe « également » sont en faveur d'une prorogation possible jusqu'au 31 décembre 2018. Naturellement, la décision de prorogation pour 2018 devra être prise au plus tard le 31 décembre 2017 : ne peuvent être prorogés que des mandats en cours. La prorogation légale prenant fin le 31 décembre 2017, la prorogation unilatérale ou conventionnelle devra être décidée au plus tard à cette date.

► Deuxième période

Les mandats expirent en 2018. Les mandats peuvent être prorogés pour une durée d'un an au maximum à compter de leur terme, par accord ou décision unilatérale selon le même mécanisme de prorogation décrit ci-dessus. Une réduction des mandats peut être décidée de la même manière, pour une durée d'un an au plus⁹.

L'ordonnance ne prévoit pas, en revanche, la possibilité de réduire ou de proroger les mandats dont l'expiration interviendra en 2019. Impossible donc de prolonger jusqu'au 31 décembre

2019 des mandats qui expireraient en mars 2019 par exemple.

En 2019, une prorogation ou une réduction des mandats reste envisageable, selon les mêmes modalités que celles décrites ci-dessus, uniquement si le terme des mandats des différentes instances ne coïncide pas, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE¹⁰.

Ce cas particulier peut à notre avis conduire à dépasser la durée maximale d'un an prévue pour la prorogation des mandats expirant avant le 1^{er} janvier 2019. Le texte n'envisage pas expressément le cumul des prorogations, mais il ne l'exclut pas. Par ailleurs, le texte n'oblige pas à réduire la durée des mandats les plus longs. En pratique, l'hypothèse est la suivante : des mandats de CE pour un établissement expirent le 1^{er} février 2018, le 15 février 2019 pour d'autres. Par accord collectif ou décision unilatérale, il serait donc possible de proroger la durée des premiers jusqu'au 15 février 2019, soit pour une durée supérieure à un an.

3 MOINS D'ÉLUS ET MOINS D'HEURES DE DÉLÉGATION

Les règles relatives à la durée des mandats des élus restent inchangées : durée de quatre ans¹¹, qui peut comme par le passé être ramenée jusqu'à deux ans par accord de branche, de groupe ou d'entreprise¹².

► Le nombre de membres élus

Il sera en revanche, du fait de la fusion des instances, diminué. Selon le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, le nombre de titulaires (et de suppléants) varie entre un (dans les entreprises de moins de 25 salariés) et 35 (dans les entreprises d'au moins 10 000 salariés)¹³. Le nombre de membres peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu dans les conditions de l'article L. 2314-6¹⁴ c'est-à-dire dans les condi-

8. La rédaction de l'article 9 II. 2° ne laisse pas de doute sur ce point : « Ces mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017. »

9. Article 9, II. 2° : « Lorsque, en dehors des cas prévus au 1° du présent II., les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, leur durée peut être prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée. »

10. Article 9, III. de l'ordonnance.

11. C. trav., art. L. 2314-33 nouveau.

12. C. trav., art. L. 2314-34 nouveau.

13. C. trav., art. R. 2314-1 nouveau.

14. C. trav., art. L. 2314-1 nouveau.

tions de l'accord préélectoral, dont les règles de validité n'ont pas été modifiées.

La diminution du nombre de membres est nette. À titre d'exemple, dans une entreprise de 150 salariés, le nombre de représentants du personnel titulaires était autrefois de 13 : 5 délégués du personnel, 5 membres pour le comité d'entreprise et 3 pour le CHSCT. Désormais, le nombre sera de 8 selon le décret précité. L'ordonnance ne précise pas la date à laquelle la condition d'effectif pour déterminer le nombre de membres doit être appréciée : la règle posée par la Cour de cassation selon laquelle le nombre de sièges à pourvoir doit être déterminé en fonction de l'effectif au premier tour du scrutin reste applicable¹⁵.

► Les heures de délégation

Leur nombre est adapté naturellement. Dans une entreprise de 150 salariés, le nombre total d'heures de délégation pour un élu DP, un élu CHSCT et un élu CE est aujourd'hui de 40 heures. Désormais, il ne sera plus que de 21 heures pour le titulaire au CSE¹⁶. Le principe du dépassement du crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles reste maintenu selon le décret précité¹⁷.

L'ordonnance modifie également les règles relatives aux bénéficiaires des heures de délégation et aux modalités d'utilisation de celles-ci. À noter que :

- des dispositions plus favorables relatives aux heures de délégation peuvent être prévues par accord collectif de travail ou usage¹⁸ ;

- le protocole d'accord préélectoral peut modifier le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise¹⁹.

Bénéficiaires : si les titulaires restent en principe seuls bénéficiaires des heures

de délégation, l'ordonnance prévoit désormais la possibilité pour les membres titulaires de répartir, chaque mois, avec les suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent, selon des conditions à définir par décret en Conseil d'État²⁰. Ce faisant, l'ordonnance rompt avec la règle d'ordre public posée par la jurisprudence, selon laquelle le crédit d'heures est individuel, toute répartition entre titulaires et suppléants étant interdite, qu'elle résulte d'un usage ou d'un accord collectif²¹, sauf, depuis la loi du 17 août 2015, pour la délégation unique du personnel « *élargie* » pour laquelle l'article L. 2326-6 prévoyait déjà une telle possibilité.

Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre dernier²² s'inspire d'ailleurs largement des dispositions applicables à la DUP élargie prévues à l'actuel article R. 2326-3 :

- les membres titulaires concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation, par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux ;

- la répartition des heures entre les membres de la délégation ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Modalités d'utilisation : L'ordonnance prévoit de même la possibilité pour les membres titulaires de répartir entre eux chaque mois leurs heures de délégation

(possibilité qui n'était prévue jusqu'à présent que pour la DUP élargie)²³. Les modalités de ce report sont fixées par le décret n° 2017-1819 et sont identiques à celles prévues pour la répartition des heures de délégation entre titulaires et suppléants. La possibilité de reporter les heures de délégation d'un mois sur l'autre est également prévue et les modalités doivent être fixées par voie réglementaire²⁴. Le décret précité reprend sur ce point les règles applicables à la DUP²⁵ : les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Le représentant concerné doit informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour l'utilisation des heures en dépassement.

Concernant le décompte des heures de délégation, l'ordonnance du 22 septembre ne reprend pas la précision apportée par la loi du 8 août 2016 concernant les salariés en forfait jours, selon laquelle le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait, une demi-journée correspondant à quatre heures de mandat²⁶. Cet oubli a été corrigé par le décret n° 2017-1819 précité²⁷.

Concernant le régime des heures de délégation, l'ordonnance reprend les dispositions anciennement applicables : ●●●

15. Cass., soc., 21 juill. 1986, n° 86-60.475.

16. C. trav., art. R. 2314-1 issu du décret n° 2017-1819.

17. L'article L. 2315-7 renvoie en effet à un décret en Conseil d'État le soin de fixer le nombre d'heures de délégation. Le décret (art. R. 2314-1 nouveau) prévoit que le nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. Ce cas était auparavant prévu par la loi (voir l'article L. 2325-6 pour le CE).

18. C. trav., art. L. 2315-2 nouveau : « Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages. »

19. C. trav., art. L. 2314-7 nouveau et article L. 2314-1 nouveau modifié par l'ordonnance dite « *coquille* » n° 2017-18 du 20 décembre 2017.

20. C. trav., art. L. 2315-9 nouveau.

21. La Cour de cassation avait uniquement admis qu'un crédit d'heures individuel puisse être accordé aux suppléants en plus de celui dont ils sont susceptibles de bénéficier en cas de remplacement d'un titulaire (Cass. soc., 21 juill. 1986, n° 82-43.650).

22. C. trav., art. R. 2315-6 nouveau.

23. C. trav., art. L. 2315-9 nouveau.

24. C. trav., art. L. 2315-8 nouveau.

25. C. trav., art. R. 2315-5 nouveau.

26. Voir C. trav., art. L. 2325-6, dernier al.

27. C. trav., art. R. 2315-3 pour les élus au CSE et article R. 2315-4 pour les représentants syndicaux dans les entreprises d'au moins 501 salariés.

●●● – le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale²⁸ ;

– l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire : la présomption de bonne utilisation des heures de délégation est maintenue²⁹.

Quelques nouveautés (importantes) sont en revanche à signaler concernant le temps passé en réunion et en commission.

Avant la réforme, le temps passé en séances du comité et aux réunions de la commission de formation n'était pas déduit des heures de délégation et était rémunéré comme du temps de travail³⁰. Le temps passé en réunions préparatoires et en commissions facultatives n'était pas rémunéré mais pouvait être imputé sur les heures de délégation³¹. Le temps passé en commission économique était rémunéré comme du temps de travail dans la limite de 40 heures par an³². Le temps passé en commission d'information et d'aide au logement était rémunéré comme du temps de travail dans la limite de 20 heures par an³³.

Selon l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre dernier³⁴, le temps passé aux réunions avec l'employeur n'était pas déduit des heures de délégation. Le temps passé en « réunions internes du comité et de ses commissions » était payé comme du temps effectif et n'était pas déduit des heures de délégation, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État.

Selon la nouvelle rédaction de l'article L. 2315-11, le temps passé aux réunions du comité et de ses commissions est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'État. Le décret précité³⁵ prévoit les limites de durée annuelle

globale suivantes : 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés³⁶. Le projet de décret n'abordait pas la situation des entreprises de moins de 300 salariés ; le décret publié est également muet sur ce point. Cela signifie que dans ces entreprises, les heures de réunion concernées s'imputeront sur les heures de délégation.

La nouvelle rédaction semble inclure pour le calcul de la limite annuelle d'imputation des heures de délégation le temps passé en réunion avec l'employeur.

En effet, contrairement à l'ordonnance de septembre, le nouveau texte vise toutes les réunions et non plus les réunions internes. Cela nous semble très critiquable : la limite annuelle sera probablement rapidement atteinte s'il faut désormais inclure les réunions obligatoires du CSE.

Concernant le temps passé en commissions, seules les heures de réunion pour la nouvelle commission santé sécurité et conditions de travail ne sont pas déduites des heures de délégation³⁷. Cette précision, qui ne figurait pas dans le projet de décret est bienvenue. En revanche, le temps passé en commission de formation fera désormais l'objet d'une imputation sur les heures de délégation si la limite annuelle est franchie, ce qui n'était pas le cas auparavant.

4 MOINS DE MEMBRES EN RÉUNION ET MOINS DE RÉUNIONS

Si les règles relatives à la convocation et à l'ordre du jour des réunions du CSE sont, dans les entreprises de 50 salariés

et plus alignées sur celles applicables au comité d'entreprise³⁸ (et dans les entreprises de moins de 50 salariés sur celles des délégués du personnel actuels), quelques nouveautés sont à signaler.

• La première, et qui mérite selon nous une vraie réflexion en interne, est la nouvelle règle selon laquelle les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire qu'il remplace³⁹. Il semble toutefois possible de maintenir la présence des suppléants à tout ou partie des réunions du CSE sur le fondement de l'article L. 2315-2 nou-

Les suppléants doivent-ils toujours être convoqués et recevoir l'ordre du jour alors qu'ils n'assisteront plus aux réunions, sauf exception liée au remplacement d'un titulaire ?

veau, lequel dispose que « les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages », bien que cette possibilité figure dans un chapitre (le chapitre V) différent de celui énonçant la nouvelle règle applicable aux suppléants (le chapitre IV). Se pose en

conséquence la question de savoir s'il convient de modifier les modèles de convocation et les destinataires de l'ordre du jour. Les suppléants doivent-ils toujours être convoqués et recevoir l'ordre du jour alors qu'ils n'assisteront plus aux réunions, sauf exception liée au remplacement d'un titulaire ?

Concernant l'ordre du jour, le nouvel article L. 2315-30 dispose : « L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité (...). » Cette rédaction impose à notre avis que tous les membres du CSE, y compris les suppléants, soient destinataires de l'ordre du jour.

28. C. trav., art. L. 2315-10 nouveau.

29. Même article.

30. C. trav., art. L. 2325-8 ancien pour le CE.

31. Voir Cass. soc., 3 juill. 1973, n° 72-40.491.

32. C. trav., art. L. 2325-25.

33. C. trav., art. L. 2325-30.

34. C. trav., art. L. 2315-11 dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

35. C. trav., art. R. 2315-7 nouveau.

36. Il y a là à notre avis une erreur de plume : la limite de 60 heures devrait s'appliquer aux entreprises de plus de 1000 salariés, comme cela figurait dans le projet de décret, et non aux entreprises d'au moins 1000 salariés », comme cela figure dans le décret publié. En effet, les entreprises de 1000 salariés sont déjà visées par la limite de 30 heures prévue pour les entreprises de « 300 salariés ».

37. C. trav., art. R. 2315-7 nouveau.

38. Voir C. trav., art. L. 2315-29 nouveau concernant l'établissement de l'ordre du jour et l'article L. 2315-30 nouveau concernant le délai de transmission de trois jours.

39. C. trav., art. L. 2314-1 nouveau.

Concernant la convocation, nous n'avons pas trouvé dans l'ordonnance de disposition réglant cette question. À notre sens, le plus simple est de rajouter sur les anciens modèles de convocation que les suppléants n'assistent à la réunion que s'ils remplacent un titulaire. Cela limite le risque d'un débat théorique sur cette question et le risque pratique d'oublier de convoquer un suppléant remplaçant.

- La deuxième concerne l'assistance du président dans les entreprises d'au moins 50 salariés : le président peut désormais se faire assister par trois collaborateurs avec voix consultative, au lieu de deux⁴⁰.

En ce qui concerne le nombre de réunions, celui-ci diminue pour les entreprises d'au moins 50 salariés⁴¹. L'ordonnance prévoit le même nombre minimum de réunions qu'actuellement, soit une tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés et une tous les mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés⁴², mais quatre de ces réunions (au moins) doivent porter « *en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers* »⁴³. Le nombre de réunions n'a pas été augmenté pour tenir compte de la fusion des compétences et la règle applicable actuellement aux DUP élargies a été reprise par l'ordonnance⁴⁴. Moins de réunions potentiellement donc, avec un agenda plus dense. Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté par accord d'entreprise majoritaire ou en l'absence de délégué syndical, par accord adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE⁴⁵.

5 DES LIMITATIONS AU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS

C'est là aussi une nouveauté. Aux termes de l'ordonnance, sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose

autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois dans des conditions déterminées par décret, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés⁴⁶.

Le projet de décret relatif aux modalités de limitation du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel au comité social et économique, non encore publié, prévoit (*art. 1^{er}*) que cette limitation est applicable aux mandats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2018. Cette précision, fort logique, est bienvenue.

Le projet de décret précise ensuite (au même article) plus curieusement que cette limitation « *ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée* ». Cette rédaction soulève une remarque immédiate. Si l'on ne doit pas tenir compte de la durée des mandats en vigueur dans l'entreprise (laquelle ne peut excéder quatre ans) et permettre une succession des mandats sur 12 ans, le projet de décret conduit à modifier la règle des trois mandats successifs pourtant posée par l'ordonnance : le nombre de mandats successifs pourra être, selon le cas, de trois, quatre voire six (dans les entreprises ayant opté pour une durée des mandats de deux ans). L'on peut donc s'interroger sur la légalité du projet de décret sur ce point. Ce projet de décret n'ayant pas été publié et étant susceptible d'être « *supprimé* » par la loi de ratification à venir, il convient d'attendre l'issue du processus législatif sur la loi de ratification.

L'on peut également s'interroger sur la portée du nouveau dispositif.

La limitation concerne « *les membres de la délégation du personnel du CSE* » : les mandats des délégués syndicaux et des représentants syndicaux ne sont pas pris en compte. La limitation ne concerne donc *a priori* que les mandats des représentants élus, qu'ils soient titulaires ou suppléants.

L'on peut regretter cependant que le texte ne clarifie pas les conséquences de la nouvelle règle en matière d'éligibilité.

Est-il encore possible de se porter candidat à l'élection au CSE après trois mandats successifs ? En toute logique non. Cependant, une telle interdiction ne figure pas dans les conditions d'éligibilité désormais prévues au nouvel article L. 2314-19, et qui n'ont pas été modifiées sauf concernant les salariés mis à disposition, qui ne sont plus éligibles. Cette question a un enjeu immédiat concernant la possibilité d'être désigné délégué syndical. Si l'on ne peut être candidat, impossible d'être désigné délégué syndical puisque, pour ce faire, il faut avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections⁴⁷. S'il restait possible de se porter candidat malgré tout (pour permettre une désignation en tant que délégué syndical), comment traiter alors le cas d'un élu qui cumulerait quatre mandats successifs ?

6 LA SUPPRESSION DU CSE

Sur ce point, ce sont les règles applicables aux DP qui ont été retenues. Le CSE n'est pas renouvelé si à l'expiration des mandats, l'effectif est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs⁴⁸. La suppression est automatique.

Lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant les 12 derniers mois précédant le renouvellement de l'instance, les attributions du CSE sont réduites à celles des entreprises de moins de 50 salariés⁴⁹. ■

40. C. trav., art. L. 2315-23 nouveau.

41. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le nouvel article L. 2315-21 maintient la périodicité minimale d'une réunion par mois actuellement applicable aux délégués du personnel.

42. C. trav., art. L. 2315-28 nouveau.

43. C. trav., art. L. 2315-27 nouveau.

44. C. trav., art. L. 2326-5 ancien.

45. C. trav., art. L. 2312-19 nouveau.

46. C. trav., art. L. 2314-33 nouveau.

47. C. trav., art. L. 2143-3.

48. C. trav., art. L. 2313-10 nouveau.

49. C. trav., art. L. 2312-3 nouveau.

Négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ?

Stéphanie Guedes da Costa, Avocat associé, cabinet Flichy Grangé Avocats

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017¹ ouvre un vaste espace de négociation pour accompagner la mise en place du CSE. L'existence de dates butoir à bref délai pour cette mise en place tout comme la prévision d'une forme de caducité légale des dispositions conventionnelles concernant les anciennes instances représentatives du personnel incitent à négocier sans trop attendre. En effet, les stipulations des accords d'entreprise relatives aux anciennes instances représentatives du personnel cesseront de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE². Cette caducité n'atteint certes pas les dispositions conventionnelles de branche relatives aux instances représentatives du personnel, ni les accords sur le droit syndical et les usages et engagements unilatéraux mais elle contribue à changer la donne. Au-delà de ces dispositions, c'est le texte dans son ensemble qui incite à négocier. Dans le sillage des précédentes réformes, l'ordonnance élargit significativement le champ de la négociation. Le CSE est conçu comme une instance avant tout conventionnelle, rappelant à certains égards l'approche qui avait pu être retenue pour le comité d'entreprise européen. Hormis le maintien des anciennes instances DP, CE, CHSCT, et sous réserve de respecter les règles d'ordre public, presque tout semble négociable. Coexisteront ainsi des CSE conventionnels, fonctionnant suivant ce qui est déterminé par les négocia-

teurs et des CSE « légaux » régis par le seul Code du travail.

Cette ordonnance ne généralise pas plus que les autres l'emploi du triptyque « ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplétives ». Il n'est adopté que pour les parties relatives aux consultations et informations récurrentes et ponctuelles, à la périodicité des réunions ou encore aux commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Pour autant, l'ordonnance renvoie constamment à la négociation en se référant toutefois à plusieurs types d'accords.

1 LES DIFFÉRENTS TYPES D'ACCORD

Dans la plupart des cas, l'ordonnance retient la locution « un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité économique et social, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel ». Deux voies alternatives semblent ainsi ouvertes :

– s'il existe un délégué syndical, il doit s'agir d'un accord requérant, à partir du 1^{er} mai 2018, plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du CE (ou du CSE) (jusqu'au 30 avril 2018, est requise la signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour de ces

élections). Toutefois, seul le premier alinéa de l'article L. 2232-12 étant visé, la possibilité d'une approbation par référendum de l'accord qui aurait recueilli plus de 30 % mais moins de 50 % des suffrages est exclue. Il s'agit donc ici d'un accord majoritaire sans référendum. Ainsi, si l'accord n'atteint pas le seuil de 50 %, les dispositions subsidiaires s'appliqueront ;

– s'il n'existe pas de délégué syndical, le seul mode possible est la conclusion d'un accord entre l'employeur et le CSE (dès lors donc qu'un CSE aura été mis en place), adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel. Dans la mesure où il est renvoyé expressément à l'accord entre l'employeur et le CSE, si un tel accord ne peut être conclu, le recours à des modes alternatifs de négociation (tels que la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale et l'approbation par les salariés) ne semble pas envisageable et les dispositions subsidiaires s'appliqueront.

En revanche, les options de négociation semblent plus larges lorsqu'il est fait référence à la notion d'« accord collectif » ou « accord d'entreprise ». Dans ce cas, l'approbation par référendum de l'accord signé dans les conditions de majorité rappelées ci-dessus et, en l'absence de délégué syndical, le recours à un mode alternatif de négociation seraient ouverts³.

Par ailleurs, certains sujets continuent de relever du protocole d'accord pré-lectoral.

D'autres accords sont également visés, tels que : l'accord de groupe, l'ac-

1. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

2. Article 9 VII de l'ordonnance n° 2017-1386, tel que modifié par la 6^e ordonnance.

3. Sous réserve des conditions prévues par les textes, notamment l'article L. 2232-25 qui limite dans les entreprises d'au moins 50 salariés la négociation avec des élus non mandatés par des organisations syndicales aux seuls accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf accord mentionné à l'article L. 1233-21).

cord unanime conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'accord de branche et l'accord collectif interentreprises (qui ne sera toutefois pas traité ici).

L'objectif du présent article (à jour de la 6^e ordonnance et du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017) est de présenter les principaux thèmes de négociation, du type d'accord correspondant et d'identifier les dispositions applicables

à défaut ou en l'absence d'accord (les deux locutions étant alternativement employées dans l'ordonnance, ce qui n'est pas sans susciter des questions⁴).

2 LA NÉGOCIATION SUR LA MISE EN PLACE DU CSE

Un premier objet des négociations est la date à laquelle sera mis en place

le CSE. Les dispositions transitoires offrent, sous certaines conditions et selon des modalités variables, la possibilité d'aménager la durée des mandats actuels, « soit » par accord collectif « soit » par décision de l'employeur après consultation du CE (*Ord., art. 9 II et III*). L'un ou l'autre mode peut être librement choisi.

UES et établissements distincts			
Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	À défaut d'accord ou en l'absence d'accord
Nombre et périmètre des établissements distincts	Fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts selon les critères retenus librement par l'accord.	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum (<i>C. trav., art. L. 2313-2</i>)⁵. • En l'absence d'un tel accord et de DS : accord entre l'employeur et le CSE (<i>C. trav., art. L. 2313-3</i>). 	En l'absence d'accord : détermination unilatérale par l'employeur selon les critères légaux, sous le contrôle éventuel de la Direccte et du tribunal d'instance (TI) ⁶ (<i>C. trav., art. L. 2313-4</i> ; <i>C. trav., art. L. 2313-5 et R. 2313-1 et s.</i>).
Reconnaissance d'une UES	Reconnaissance d'une UES regroupant au moins 11 salariés entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes.	Accord collectif ⁷ (<i>C. trav., art. L. 2313-8, al. 1</i>).	Jugement du TI.
Nombre et périmètre des établissements distincts de l'UES (<i>C. trav., art. L. 2313-8</i>)	Fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au niveau de l'UES.	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum conclu au niveau de l'UES. • En l'absence d'un tel accord et de DS au niveau de l'UES : accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES et le CSE. 	En l'absence de tels accords : détermination unilatérale par l'un des employeurs mandaté par les autres, selon les critères légaux, sous le contrôle éventuel de la Direccte et du TI ⁸ (<i>C. trav., art. L. 2313-8, al. 5 et s. et R. 2313-4 et s.</i>).

Les modalités de reconnaissance de l'UES par accord ou décision de justice demeurent inchangées. Il n'en va pas de même de la reconnaissance des établissements distincts qui ne relève plus du PAP⁹. Ce faisant, la négociation peut être déconnectée du processus électoral ou bien y être intégrée, comme le suggère l'article L. 2313-5¹⁰ (tel qu'issu de la 6^e ordonnance).

En l'absence d'accord, il revient à l'employeur de déterminer unilatéralement le nombre et le périmètre des établisse-

ments distincts. L'emploi du terme « *d'absence d'accord* » plutôt que « *à défaut d'accord* » pose la question du caractère obligatoirement préalable de la négociation. Toutefois, en pratique et comme peut le suggérer la lettre du décret (*C. trav., art. R. 2313-1*), une telle négociation devrait nécessairement s'instaurer, ne serait-ce que parce qu'elle est indissociable de celle qui doit nécessairement être envisagée dans le cadre du PAP.

Les négociateurs ne sont pas tenus de suivre la définition désormais légale

qui ne s'impose qu'en cas de détermination unilatérale par l'employeur en l'absence d'accords. À noter toutefois que cette nouvelle définition légale de l'établissement distinct n'est pas étendue aux délégués syndicaux pour lesquels l'actuelle définition reste inchangée (*C. trav., art. L. 2143-3*).

Ce même accord de mise en place est également appelé à aborder les contours de la ou des CSSCT – obligatoire(s) à partir d'un certain seuil – ainsi que des éventuels représentants de proximité.

4. A. Lyon-Caen, *Réforme 2017*, *Rev. trav.* 2017, 571 et G. Loiseau et A. Martinon, *La barbe du capitaine Haddock*, *Les Cahiers Sociaux*, 1^{er} déc. 2017, n° 302.

5. L'article L. 2313-2 renvoie à l'accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2332-12.

6. Le recours en contestation de la décision de l'employeur devant le Direccte est ouvert non seulement aux OSR mais également aux OS ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise (*C. trav., art. R. 2313-1*).

7. « Accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de l'UES » (*Cass. soc.*, 14 nov. 2013, n° 13-12.712 ; 30 juin 2015, n°s 14-12.522 et 14-24.814).

8. Le recours en contestation de la décision de l'employeur devant le Direccte est ouvert non seulement aux OSR dans l'UES mais également aux OS ayant constitué une section syndicale dans l'UES (*C. trav. art. R. 2313-4*).

9. Sur cette question, voir J. Crédoz-Rosier, *La mise en place des nouvelles dispositions relatives au CSE dans les entreprises à établissements distincts - Semaine sociale Lamy* n° 1795, p. 8-11.

10. *C. trav., art. L. 2313-5* : « lorsqu'elle intervient dans le cadre du processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. »



Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)			
Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	À défaut d'accord ou en l'absence d'accord
<p>CSSCT légalement prévue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés. • Établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants. • Sur décision de l'inspecteur du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés (sous le contrôle de la Direccte). • Pour les entreprises à structure complexe d'au moins 300 salariés : obligation d'instituer une CSSCT centrale dans les mêmes conditions (<i>C. trav., art. L. 2316-18</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> • Fixation des modalités de mise en place de la ou des CSSCT, dans le respect des règles d'ordre public : <ol style="list-style-type: none"> 1° Nombre de membres (obligatoirement désignés par le CSE parmi ses membres). 2° Missions déléguées par le CSE (sans possibilité de déléguer le recours à un expert et les attributions consultatives du CSE) et modalités d'exercice. 3° Modalités de fonctionnement, dont heures de délégation. 4° Formation des membres. 5° Moyens. 6° Formation spécifique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum (<i>C. trav., art. L. 2315-41</i> par renvoi à <i>C. trav., art. L. 2313-2</i> sur l'accord concernant les établissements distincts). • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (<i>C. trav., art. L. 2315-42</i>). 	<p>En l'absence de tels accords : définition des modalités de mise en place 1° à 6° ci-contre par le règlement intérieur, dans le respect des règles d'ordre public (<i>C. trav., art. 2315-44, al. 1</i>).</p>
<p>CSSCT en dehors des cas légaux (entreprises ou établissements distincts de moins de 300 salariés n'étant pas soumis à une décision de l'IT ou n'étant pas visés par les articles L. 4521-1 et suivants). (<i>C. trav., art. L. 2315-43</i> par renvoi à <i>C. trav., art. L. 2313-2</i>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fixation du nombre et du périmètre de mise en place de la ou des CSSCT. • Définition des modalités de mise en place, dans le respect de l'ordre public (renvoi aux thèmes ci-dessus visés aux 1° à 6° de <i>C. trav., art. L. 2315-41</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum. • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (<i>C. trav., art. L. 2315-43</i>). 	<p>En l'absence de tels accords :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité pour l'employeur de fixer le nombre et le périmètre de mise en place des CSSCT. • Définition des modalités de mise en place par le règlement intérieur, dans le respect des règles d'ordre public (<i>C. trav., art. L. 2315-44, al. 2</i>).

Les dispositions relatives aux CSSCT ont été rédigées sous la forme du triptyque ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplémentaires.

Le champ de la négociation est vaste mais encadré par les règles d'ordre public : instauration obligatoire d'une CSSCT dans les cas légaux, composition, formation des membres et attributions déléguées par le CSE. La délégation du CSE de tout ou partie de ses attributions à la CSSCT (sauf recours à un expert et de ses attributions

consultatives) relève bien de l'ordre public. C'est la raison pour laquelle, « *en l'absence d'accord* », il revient au règlement intérieur du CSE de déterminer les attributions déléguées, dans le respect des règles d'ordre public. Ce règlement intérieur, adopté à l'issue d'un vote majoritaire, s'imposera à l'employeur, sauf à ce qu'il saisisse le TGI pour solliciter l'annulation des clauses illicites. Les dispositions sur le règlement intérieur ayant été reconduites (*C. trav., art. L. 2315-24* – applicable pour les CSE des entreprises d'au

moins 50 salariés), les solutions jurisprudentielles existant sous l'empire des anciens textes devraient continuer à s'appliquer¹¹.

Bien que l'article L. 2313-41 relatif aux CSSCT renvoie à l'article L. 2313-2 sur l'accord concernant les établissements distincts, il semble qu'une négociation sur les CSSCT puisse s'ouvrir indépendamment même de la négociation d'un accord sur les établissements distincts qui n'a pas forcément lieu d'être. Il en va de même pour les représentants de proximité.

Représentants de proximité			
Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	À défaut d'accord ou en l'absence d'accord
<p>Représentant de proximité</p>	<p>Mise en place de RP et définition :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1° du nombre de RP (membres du CSE ou désignés par lui) ; 2° des attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ; 3° des modalités de désignation ; 4° des modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation. 	<p>Accord majoritaire sans référendum (<i>C. trav., art. L. 2313-7</i> par renvoi à <i>C. trav., art. L. 2313-2</i> sur l'accord concernant les établissements distincts).</p>	<p>Pas de possibilité de mettre en place des RP à défaut d'accord majoritaire sans référendum.</p>

¹¹ En application de cette jurisprudence, doivent par exemple être écartées les clauses contraires aux règles de fonctionnement normal du CE (Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368) ou relevant des prérogatives normales de l'employeur (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324) ou qui imposeraient à l'employeur, sans son accord, des obligations supérieures à celles prévues par la loi (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-17.133).

S'agissant d'une instance purement facultative et exclusivement conventionnelle, tout est objet de négociation.

L'ordonnance ne donne que quelques indications concernant les RP (membres du CSE ou désignés par lui), leurs at-

tributions (recouvrant la santé, la sécurité et les conditions de travail), leurs moyens (notamment les heures de délégation¹²).

3 NÉGOCIATION SUR LES MANDATS ET ÉLECTIONS

Négociation sur les mandats et élections			
Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	À défaut d'accord ou en l'absence d'accord
Mandats			
Durée des mandats des représentants du personnel du CSE	Possibilité de fixer une durée des mandats comprise entre deux et quatre ans.	<ul style="list-style-type: none"> • Accord de branche. • Accord de groupe. • Accord d'entreprise¹³. (<i>C. trav.</i>, art. L. 2314-34) 	Dispositions légales (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-33, al. 2).
Succession de mandats des membres de la délégation du personnel au CSE¹⁴ (dans les entreprises d'au moins 50 salariés)	Possibilité de déroger à la règle de limitation à trois mandats successifs.	PAP (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-33, al. 2 par renvoi à <i>C. trav.</i> , art. L. 2314-6).	Sauf si un tel accord en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à trois, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-33, al. 2).
Organisation des élections			
Recours au vote électronique	Décision d'organiser l'élection par vote électronique.	<ul style="list-style-type: none"> • Accord d'entreprise (<i>C. trav.</i>, art. L. 2314-26). • Accord de groupe (<i>C. trav.</i>, art. R. 2314-5). Le PAP mentionne la conclusion de l'un de ces accords et s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place (<i>C. trav.</i> , art. R. 2314-13).	À défaut d'accord : décision unilatérale de l'employeur (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-26) valant également pour les élections partielles en cours de mandat (<i>C. trav.</i> , art. R. 2314-5).
Déroulement des opérations électorales	Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.	PAP ou accord conclu dans les conditions du PAP (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-28, al. 1 par renvoi à <i>C. trav.</i> , art. L. 2314-6).	En cas de contestation des modalités arrêtées dans de tels accords, le juge judiciaire peut fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-28, al. 2 ; <i>C. trav.</i> , art. R. 2314-2).
Nombre et composition des collèges électoraux	Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux (sous réserve de respecter le collège cadres si conditions remplies).	Accord unanime des OSR dans l'entreprise. (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-12)	Dispositions légales Possibilité désormais de mettre en place un collège unique dans les entreprises et/ou établissements n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un seul membre suppléant (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-11).
Nombre de sièges	Possibilité de modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise lorsque le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.	PAP (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-7 et <i>C. trav.</i> , art. L. 2314-1 par renvoi à <i>C. trav.</i> , art. L. 2314-7).	Dispositions légales (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-1 et R. 2314-1).

¹² L'article R. 2314-1, alinéa 3 précise que lorsque les membres du CSE sont également RP, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions définies par cet accord peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en tant que membres du CSE en vertu du PAP ou des dispositions légales.

¹³ L'accord réduisant la durée des mandats des DP ou du CE est un accord de droit commun (Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-60.227).

¹⁴ Le projet de loi de ratification prévoit d'étendre cette possibilité de dérogation aux mandats des membres du CSE central et des CSE d'établissements.



Nombre de membres du CSE central	Possibilité d'augmenter le nombre de membres du CSE central au-delà du nombre légal maximum.	Accord unanime des OSR (<i>C. trav., art. L. 2316-4 et R. 2316-1</i>).	Sauf accord, le nombre de membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants (<i>C. trav., art. R. 2316-1</i>).
Répartition des sièges et du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Détermination de la répartition des sièges entre les différentes catégories du personnel. • Détermination de la répartition du personnel dans les collèges électoraux. 	PAP ou accord conclu dans les conditions du PAP (<i>C. trav., art. L. 2314-13</i> par renvoi à <i>C. trav., art. L. 2314-6</i>). Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'au moins une OS a répondu à l'invitation de négocier et que l'accord ne peut être obtenu : répartition entre les collèges électoraux décidée par la Direccte (<i>C. trav., art. L. 2314-13, al.3 et R. 2314-3</i>). • Lorsqu'aucune OSR n'a pris part à la négociation : répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges électoraux par l'employeur (<i>C. trav., art. L.2314-14</i>).

Les modalités de conclusion du PAP restent inchangées mais ce dernier se voit enrichi de deux nouveaux sujets facultatifs qui feront partie du « *grain à moudre* » de la négociation :

- la modification du nombre de sièges et/ou du volume des heures individuelles de délégation ;
- la possibilité de déroger aux dispositions légales fixant à trois le nombre

maximum de mandats successifs dans les entreprises de plus de 50 salariés.

4 ATTRIBUTIONS DU CSE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	À défaut d'accord ou en l'absence d'accord
De manière générale, les dispositions légales relatives aux attributions du CSE ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages (<i>C. trav., art. L. 2312-4</i>).			
Délais de consultation	Fixation libre des délais (sauf dispositions législatives spéciales), en cas de consultations récurrentes ou ponctuelles, sous réserve de permettre au CSE d'exercer utilement sa compétence (<i>C. trav., art. L. 2312-16</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum. • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (<i>C. trav., art. L. 2312-16</i> par renvoi à <i>C. trav., art. L. 2312-55 et L. 2312-19</i>). 	À défaut d'accord : dispositions légales (<i>C. trav., art. L. 2312-16, R. 2312-5 et R. 2312-6</i>).
Informations et consultations ponctuelles Marche générale de l'entreprise, modification de son organisation économique ou juridique, conditions d'emploi et de travail, introduction de nouvelles technologies, aménagement important modifiant les conditions de travail, mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, licenciement collectif pour motif économique, OPA, etc.	Définition du/des : 1° Contenu des consultations et informations ponctuelles, dans le respect des dispositions d'ordre public (notamment les thèmes d'information/ consultation énumérés à <i>C. trav., art.L. 2312-8 et L. 2312-37</i> et l'information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés prévue à <i>C. trav., art. L. 2312-69 et R. 2312-21 et s.</i>). 2° Modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions. 3° Délais dans lesquels les avis sont rendus.	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum. • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE. (<i>C. trav., art. L. 2312-55</i>). 	A défaut d'accord : dispositions légales (<i>C. trav., art. L. 2312-57 et L. 2312-58</i>).
	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du comité de groupe. • Modalités de transmission de l'avis du comité de groupe notamment au CSE des entreprises du groupe. 	Accord de groupe (<i>C. trav., art. L. 2312-56</i>).	Pas de possibilité d'opérer les consultations au niveau du groupe à défaut d'un tel accord.

Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	À défaut d'accord ou en l'absence d'accord
Informations et consultations récurrentes Orientations stratégiques, Situation économique et financière, Politique sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Définition du / des: 1° Contenu, périodicité (dans la limite de trois ans) et modalités des consultations ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires. 2° Nombre de réunions annuelles, qui ne peut être inférieur à six. 3° Niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation. 4° Délais dans lesquels les avis sont rendus. • Possibilité de prévoir l'émission d'un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum. • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (<i>C. trav., art. L. 2312-19</i>). 	En l'absence d'accord : dispositions légales (<i>C. trav., art. L. 2312-22 et s et R. 2312-16 et s</i>). <ul style="list-style-type: none"> • Consultation annuelle sur chacun des trois thèmes. • Contenu des thèmes et des informations prévus dans les dispositions supplétives. • Si entreprise à structure complexe, niveaux de consultation déterminés par la loi. • Délais de consultation fixés par décret (<i>C. trav., art. R. 2312-6</i>).
	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de prévoir que les consultations ponctuelles sont effectuées au niveau du comité de groupe. • Modalités de transmission de l'avis du comité de groupe notamment au CSE des entreprises du groupe. 	Accord de groupe (<i>C. trav., art. L. 2312-56</i>).	Pas de possibilité d'opérer les consultations au niveau du groupe à défaut d'un tel accord.
Ordre et délais de consultation lorsqu'il y a lieu de consulter le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissements	Définition de : <ul style="list-style-type: none"> • L'ordre de consultations entre le CSE central et le ou les CSE d'établissement. • Des délais dans lesquels le CSE central et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum. • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE¹⁵ (<i>C. trav., art. L. 2316-22, al. 1, L. 2312-16 et L. 2312-19</i>). 	À défaut d'accord : dispositions légales (<i>C. trav., art. L. 2316-22, al. 2 et R. 2312-6</i>).
BDES	<ul style="list-style-type: none"> • Définition de/des : 1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES. 2° Les modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès, le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts, le support et les modalités de consultation et d'utilisation. Sous réserve de permettre au CSE et, le cas échéant, aux DS d'exercer utilement leurs compétences et de comporter au moins certains thèmes. <ul style="list-style-type: none"> • Années concernées par les informations. • Possibilité d'intégrer les informations nécessaires à certaines négociations obligatoires et consultations ponctuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum. • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (<i>C. trav., art. L. 2312-21, al. 1</i>). À défaut de tels accords, dans les entreprises de moins de 300 salariés : accord de branche (<i>C. trav., art. L. 2312-21, al. 7</i>). 	En l'absence de tels accords : dispositions légales supplétives concernant : <ul style="list-style-type: none"> • La mise en place et le fonctionnement de la BDES (<i>C. trav., art. L. 2312-36 et R. 2312-11 et s.</i>). • Le contenu (<i>C. trav., art. L. 2312-36 et R. 2312-8</i> pour les entreprises de moins de 300 salariés ou <i>C. trav., art. R. 2312-9</i> pour les entreprises d'au moins 300 salariés). Les informations portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et telles qu'elles peuvent être envisagées sur les trois années suivantes (sous forme de grande tendance) (<i>C. trav., art. R. 2312-10</i>).
Gestion des activités sociales et culturelles	Possibilité de définition des compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement.	Accord majoritaire sans référendum (<i>C. trav., art. L. 2316-23, al. 3</i>). Ce transfert fait par ailleurs l'objet d'une convention entre les CSE d'établissement et le CSE central.	Dispositions légales (<i>C. trav., art. L. 2316-23, al. 1 et 2</i>).

●●● Bien que certains sujets ne soient pas nouveaux (par exemple les délais de consultation), le champ de la négociation en matière d'attributions du CSE est beaucoup plus ouvert. Ainsi, alors que la BDES pouvait jusqu'ici seulement être enrichie, presque tout est aujourd'hui négociable. La même logique préside les consultations récurrentes : il est désormais possible de

définir par accord le contenu, la périodicité (maximum trois ans), les informations, les niveaux de consultations, le nombre d'expertises et l'avis unique sur tout ou partie des consultations récurrentes. Concernant enfin les informations et consultations ponctuelles, là encore, l'accord de méthode se généralise avec la possibilité de définir le contenu ainsi que les modalités de ces

consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions.

Il est à noter que les accords relatifs à ces trois thèmes (consultations récurrentes, BDES et consultations ponctuelles) peuvent être négociés à compter de la publication de l'ordonnance et s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes à la date de leur conclusion (*Ord.*, art. 8).

5 MOYENS ET FONCTIONNEMENT

Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	À défaut d'accord ou en l'absence d'accord
Dispositions communes à toutes les entreprises			
De manière générale, les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-2).			
Visioconférence	Décision de recourir à la visioconférence pour réunir le CSE ou, le cas échéant, le CSE central.	Accord entre l'employeur et les membres élus du comité (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-4 pour le CSE ; <i>C. trav.</i> , art. L. 2316-16 pour le CSE central).	En l'absence d'accord : recours limité à trois réunions par année civile (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-4, D. 2315-1, D. 2315-2 et L. 2316).
Heures de délégation	Modification du volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collègue, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.	PAP (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-7 ; <i>C. trav.</i> , art. L. 2314-1 par renvoi à <i>C. trav.</i> , art. L. 2314-7).	Dispositions légales (<i>C. trav.</i> , art. L. 2314-1, R. 2314-1 et R. 2315-3 et s).
Paiement du temps passé en réunion¹⁶ du CSE et de ses commissions (hors CSSCT)	Fixation d'une durée globale limite dans laquelle le temps passé par les membres de la délégation du personnel en réunion du CSE et de ses commissions est payé comme du temps de travail effectif.	Accord d'entreprise (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-11, 2°).	À défaut : dispositions légales fixant une durée annuelle globale limite rémunérée comme temps de travail et non déduite des crédits d'heures (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-11, 2° et R. 2315-7).
Dispositions spécifiques aux entreprises d'au moins 50 salariés			
Possibilité de majorer le budget de fonctionnement	Possibilité d'augmenter le taux au-delà du minimum légal et/ou d'améliorer l'assiette de calcul.	Accord collectif (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-2).	Dispositions légales sur le taux et la base de calcul (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-61).
Budget de fonctionnement dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement	Détermination du budget de fonctionnement du CSE central dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement.	Accord entre le CSE central et les CSE d'établissement (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-62, al. 1). Stipulations dans l'accord de branche (<i>C. trav.</i> , art. R. 2315-32).	À défaut d'un tel accord et de stipulations dans la convention collective de branche : fixation par le TI du montant de la subvention rétrocédée par chaque CSE d'établissement fixé au CSE central (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-62, al. 2 et R. 2315-32).
Frais d'expertise	Possibilité d'améliorer la prise en charge par l'employeur des frais d'expertises pour lesquelles il y a cofinancement.	Accord collectif (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-2).	À défaut : dispositions légales (<i>C. trav.</i> , art. L. 2315-80).

¹⁵. L'article L.2316-22 vise simplement un « accord » sans le qualifier. Toutefois, il nous semble que, en référence à l'article L. 2312-16 sur les délais de consultation et avec l'article L. 2312-19 relatif aux consultations et informations récurrentes, il s'agit ici d'un accord majoritaire sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, d'un accord entre l'employeur et le CSE. Ce point devra néanmoins être clarifié compte tenu de la lettre du texte.

¹⁶. Depuis la 6ème ordonnance les réunions avec l'employeur n'apparaissent plus comme étant payées comme du temps de travail effectif sans limitation. L'article L. 2315-11, 2° prévoit désormais que les « réunions » du comité et de ses commissions sont payées comme du temps de travail effectif, sous réserve de ne pas dépasser une durée globale fixée par accord ou par décret (30 heures annuelles pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, 60 heures au-delà). Malgré cette nouvelle rédaction, il semble difficile de considérer que le temps passé aux réunions avec l'employeur ne soit rémunéré comme du temps de travail effectif que pour autant qu'il ne dépasse pas une certaine limite.

Thème	Champ de la négociation	Type d'accord	À défaut d'accord ou en l'absence d'accord
Financement des activités sociales et culturelles des activités sociales et culturelles (ASC)	Fixation de la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE.	Accord d'entreprise (<i>C. trav., art. L. 2312-81, al. 1</i>).	À défaut d'accord : dispositions légales (<i>C. trav., art. L. 2312-81, al. 2¹⁷</i>).
	En cas d'établissements distincts, possibilité de répartir la contribution aux ASC entre les CSE d'établissements au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.	Accord d'entreprise (<i>C. trav., art. L. 2312-82, al. 2</i>).	À défaut d'accord : la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement (<i>C. trav., art. L. 2312-82, al. 2</i>).
Réunions	Définition du nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à six (dont quatre réunions portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail).	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum. • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (<i>C. trav., art. L. 2312-19</i>). 	À défaut : dispositions légales (<i>C. trav., art. L. 2315-28</i>) Réunion sur convocation de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> • Au moins une fois tous les deux mois dans entreprises de moins de 300 salariés. • Au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
Procès-verbal des réunions	Définition du délai et des modalités d'établissement par le secrétaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Accord majoritaire sans référendum • En l'absence de DS : accord entre l'employeur et le CSE (<i>C. trav., art. L. 2315-34</i> par renvoi à <i>C. trav., art. L. 2312-16</i>). 	À défaut : dispositions légales (<i>C. trav., art. L. 2315-34 et R. 2315-25</i>).
Commissions autres que la CSSCT	Possibilité de prévoir des commissions supplémentaires à la CSSCT pour l'examen de problèmes particuliers.	Accord majoritaire sans référendum (<i>C. trav., art. L. 2315-45</i>).	En l'absence d'accord : dispositions légales prévoyant la mise en place de plusieurs commissions en fonctions des effectifs (économique, formation, logement, égalité professionnelle, marché) (<i>C. trav., art. L. 2315-46 et s. et R. 2315-28 et s.</i>).

La négociation d'entreprise sur les moyens du CSE ne constitue pas en tant que telle une nouveauté mais comprend quelques apports notables :

- il est possible de modifier dans le PAP le volume des heures individuelles de délégation dans le respect des *mi-*

nima fixés par les dispositions légales ;

- pour la première fois, les textes renvoient directement à un accord d'entreprise pour la fixation du montant de la contribution aux ASC ;
- des commissions spécifiques peuvent être créées par accord pour l'exa-

men de problèmes particuliers, les commissions actuellement prévues pour le CE devenant supplétives. ■

17. À ce titre, il convient de noter que le projet de loi de ratification prévoit de modifier l'article L. 2312-81.

COTISATIONS SOCIALES. Les principaux changements applicables depuis le 1^{er} janvier 2018 en matière de charges sociales et fiscales dues sur les salaires.

Charges sur salaire : ce qui change au 1^{er} janvier 2018

Comme chaque année, les cotisations sur salaires, frais professionnels et avantages en nature évoluent au 1^{er} janvier. Nous détaillons ici les principales modifications intervenues cette année. Notons notamment la suppression de la part salariale de la cotisation d'assurance maladie-maternité-invalidité de sécurité sociale ou encore des cotisations pénibilité, ainsi que la modification des modalités de calcul du plafond de la sécurité sociale à appliquer pour calculer le montant de certaines cotisations sociales.

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Montants

Le plafond de Sécurité sociale est le montant au-delà duquel les rémunérations ou gains ne sont plus pris en considération pour le calcul de certaines cotisations. Il est revalorisé au 1^{er} janvier 2018 comme suit :

Périodicité de paie	Montant
Année	39 732 €
Trimestre	9 933 €
Mois	3 311 €
Quinzaine	1 656 €
Semaine	764 €
Jour	182 €
Heure	25 €

Source : Urssaf

Modalités de calcul

Jusqu'à présent, le plafond de la sécurité sociale était calculé en fonction de la périodicité de la paie (mois, quinzaine, semaine et jours ouvrables). Des règles particulières avaient été définies pour permettre des modes de calcul spécifique pour les paies exprimées en jours ou en heures. Un décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 est venu modifier ces modalités de calcul. Depuis le 1^{er} janvier 2018, la valeur mensuelle du plafond retenu est prora-

tisée en fonction de la périodicité de la paie, ou lorsque le salarié n'a pas été présent au cours de l'ensemble de cette période, à proportion des jours couverts par le contrat de travail au cours de cette même période. Ces dispositions font l'objet d'une circulaire interministérielle n° DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017. Elles seront impératives à compter du 1^{er} juillet prochain.

Par exemple, pour les salariés mensualisés, la formule suivante devra être appliquée :

Valeur mensuelle du plafond x (Nombre de jours de la période d'emploi / Nombre de jours calendaires du mois).

AUTRES MODIFICATIONS

Parmi les autres changements intervenus le 1^{er} janvier, notons que :

- le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) prélevée sur les revenus d'activité salariée et sur les compléments de salaire est porté à 9,20 %, contre 7,50 % en 2017. En application de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, le taux de CSG dé-

ductible de l'impôt sur le revenu est relevé à 6,80 % (CGI, art. 154 quinquies) ;

- jusqu'ici, la cotisation d'assurance maladie-maternité-invalidité de sécurité sociale était prise en charge pour partie par l'employeur (12,89 % jusqu'au 31 décembre 2017) et pour partie par le salarié (0,75 %). À compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de la cotisation patronale est porté à 13 % et la cotisation salariale est supprimée, sauf pour les non-résidents pour lesquels elle est portée à 6,45 % (CSS, art. D. 242-3) ;

- la cotisation de 0,01 % due par les employeurs au titre de la pénibilité et la cotisation additionnelle de 0,20 %, ou 0,40 % en cas de poly-expositions, sont supprimées à compter du 1^{er} janvier 2018 par l'ordonnance Macron n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 ;

- les taux et périmètres du versement transport sont modifiés au 1^{er} janvier (Lettre circulaire Acof n° 2017-0000052, 1^{er} déc. 2017) ;

- le taux de la contribution salariale d'assurance chômage est ramené à de 2,40 % en 2017 à 0,95 % à compter du 1^{er} janvier 2018. ■

Le barème des saisies et cessions des rémunérations en 2018

Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables ou cessibles en application de l'article L. 3252-2 du Code du travail sont fixées comme suit au 1^{er} janvier 2018 :

- 1/20 sur la tranche inférieure ou égale à 3 760 € ;
- 1/10 sur la tranche supérieure à 3 760 € et inférieure ou égale à 7 340 € ;
- 1/5 sur la tranche supérieure à 7 340 € et inférieure ou égale à 10 940 € ;
- 1/4 sur la tranche supérieure à 10 940 € et inférieure ou égale à 14 530 € ;
- 1/3 sur la tranche supérieure à 14 530 € et inférieure ou égale à 18 110 € ;
- 2/3 sur la tranche supérieure à 18 110 € et inférieure ou égale à 21 760 € ;
- La totalité sur la tranche supérieure à 21 760 €.

Ces seuils sont augmentés de 1 440 € par personne à charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé.

► D. n° 2017-1854, 29 déc. 2017, JO 31 déc. 2017

Cotisations sur salaires en 2018

CHARGES	TAUX EN %			PLAFOND (EN BRUT)
	Employeur	Salarié	Total	
CSG NON DÉDUCTIBLE + CRDS	–	2,40 + 0,50	2,90	98,25 % du salaire ⁽¹⁾
CSG DÉDUCTIBLE	–	6,80	6,80	98,25 % du salaire ⁽¹⁾
SÉCURITÉ SOCIALE				
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	13,00	–	13,00	Sur l'intégralité de la rémunération
Assurance vieillesse plafonnée	8,55	6,90	15,45	Dans la limite de 3 311 € brut par mois
Assurance vieillesse déplafonnée	1,90	0,40	2,30	Sur l'intégralité de la rémunération
Allocations familiales	5,25 ⁽²⁾	–	5,25	Sur l'intégralité de la rémunération
Accidents du travail	% variable	–	% variable	Sur l'intégralité de la rémunération
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	0,30 ⁽³⁾	–	0,30	Sur l'intégralité de la rémunération
FORFAIT SOCIAL	20,00 ⁽⁴⁾	–	–	Sur épargne salariale et retraite supplémentaire
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE				
ARRCO (non-cadres) ⁽⁵⁾	–	–	–	–
Tranche 1 (cadres et non-cadres)	4,65	3,10	7,75	Dans la limite de 3 311 € par mois
Tranche 2	12,15	8,10	20,25	Entre 3 311 et 9 933 € par mois
AGIRC (cadres)	–	–	–	–
Tranche B	12,75	7,80	20,55	Entre 3 311 et 13 244 € par mois
Tranche C (exemple de répartition libre)	12,75	7,80	20,55	Entre 13 244 et 26 488 € par mois
GMP (garantie minimale de points) ⁽⁶⁾	45,11	27,60	72,71	Salaires mensuels inférieurs à 3 664,82 €
CET (contribution exceptionnelle temporaire)	0,22	0,13	0,35	Dans la limite de 26 488 € par mois
AGFF ⁽⁵⁾				
Non-cadres				
– Tranche 1 (cadres et non-cadres)	1,20	0,80	2,00	Dans la limite de 3 311 € par mois
– Tranche 2	1,30	0,90	2,20	Entre 3 311 et 9 933 € par mois
Cadres				
– Tranche B	1,30	0,90	2,20	Entre 3 311 et 13 244 € par mois
– Tranche C	1,30	0,90	2,20	Entre 13 244 et 26 488 € par mois
EMPLOI-CHÔMAGE				
Assurance chômage	4,05 ⁽⁷⁾	0,95	5,00	Dans la limite de 13 244 € par mois
AGS (garantie des créances des salaires) ⁽⁸⁾	0,15	–	0,15	Dans la limite de 13 244 € par mois
APEC (non exigible sur la tranche C des rémunérations)	0,036	0,024	0,06	Dans la limite de 13 244 € par mois
CONSTRUCTION-LOGEMENT				
Participation des employeurs à la construction				
Entreprises de 20 salariés et plus	0,45	–	0,45	Masse salariale
FNAL (Fonds national d'aide au logement)	–	–	–	–
Entreprises < de 20 salariés	0,10	–	0,10	Dans la limite de 3 311 € par mois
Entreprises de 20 salariés et plus ⁽⁹⁾	0,50	–	0,50	Masse salariale
TAXE APPRENTISSAGE ⁽¹⁰⁾	0,68 ⁽¹¹⁾	–	0,68	Masse salariale
FORMATION PROFESSIONNELLE				
Entreprises à partir de 11 salariés	1,00 ⁽¹²⁾	–	1,00	Masse salariale
Entreprises jusqu'à 10 salariés	0,55	–	0,55	Masse salariale
TAXE SUR LES SALAIRES ⁽¹³⁾				
(employeurs non assujettis à la TVA)	4,25	–	4,25	Dans la limite de 7 798 € par an
	8,50	–	8,50	Entre 7 799 et 15 571 € inclus par an
	13,60	–	13,60	Au-delà de 15 571 € par an ⁽¹⁴⁾
TRANSPORTS URBAINS				
Entreprises < de 11 salariés	% variable ⁽¹⁵⁾	–	% variable	Sur l'intégralité de la rémunération
CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL	0,016	–	0,016	Sur l'intégralité de la rémunération

(1) Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels limitée à 4 PASS, soit 158 928 € en 2018. Certains revenus qui ne sont pas à proprement parler des salaires en sont exclus. (2) Employeurs éligibles à la réduction générale : taux fixé à 3,45 % au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le montant du Smic annuel. Autres cas : 5,25 %. (3) Si le montant des cotisations de Sécurité sociale est fixé forfaitairement, le montant de la CSA est considéré comme inclus dans la cotisation forfaitaire à la charge de l'employeur. (4) Par dérogation, des taux de 8 et 16 % peuvent trouver à s'appliquer. En cas de doute, l'employeur peut obtenir un éclairage de l'Urssaf, sous la forme d'un rescrit social. (5) Circulaire Agirc-Arrco n° 2017-12-DRJ du 13 décembre 2017. (6) En euros. Valeur annuelle pourcentage d'appel à 125 % inclus : 872,52 €. Salaires charnières en dessous duquel les cotisations GMP sont susceptibles d'être appelées : 3 664,82 € par mois et 43 977,80 €/an. (7) Taux majoré pour les CDD d'au plus 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité : 5,50 % (7 % si le contrat est inférieur ou égal à 1 mois), pour les CDD d'usage d'au plus de 3 mois : 4,50 %. Les taux de cotisation sont doublés pour les intermittents du spectacle. L'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans ouvre droit, après confirmation de la période d'essai, à une exonération temporaire de la contribution patronale chômage. (8) Les entreprises de travail temporaire sont soumises pour le personnel intérimaire à un taux de cotisation AGS spécifique de 0,03 %. (9) Les employeurs ayant atteint ou franchi pour la première fois le seuil de 20 salariés au 31/12/2017 bénéficient pendant trois ans du Fnal au taux de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du plafond de sécurité sociale. (10) Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent s'acquitter d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) entre 0,05 % et 0,6 % dès lors que, au cours de l'année 2017, le nombre moyen de salariés en alternance, volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une CIFRE est inférieur à 5 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise. (11) Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle : 0,44 %. (12) Ce taux est porté à 0,8 % dans le cas où l'employeur finance le compte personnel de formation à hauteur de 0,2 % du montant des rémunérations (à condition de conclure un accord collectif d'une durée de 3 ans). (13) Taxe non exigible lorsque son montant annuel n'excède pas 1 200 €. Lorsque le montant excède 1 200 € sans dépasser 2 040 €, une décote est appliquée égale aux 3/4 de la différence entre 2 040 € et le montant de la taxe. (14) Le taux majoré de 20 % est supprimé au 1^{er} janvier 2018. (15) Lettre-circulaire Acof n° 2017-0000052 du 1^{er} décembre 2017.

Frais professionnels et avantages en nature au 1^{er} janvier 2018

FRAIS PROFESSIONNELS	
TYPES DE FRAIS	MONTANTS ⁽¹⁾
Frais de repas	
Repas pris en dans l'entreprise	6,50 €
Petit déplacement sans repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9,10 €
Petit déplacement avec repas au restaurant	18,60 €
Titres restaurant	entre 9,05 € et 10,86 € ⁽²⁾
Frais de transport (utilisation du véhicule personnel)	
Indemnités kilométriques (voiture à 50cm ³ moto)	Barème kilométrique fiscal
Indemnité kilométrique vélo (cumulable avec la prise en charge frais de transport en commun)	0,25 € x km parcourus aller/retour domicile/lieu de travail x jours travaillés dans la limite de 200 € / an
Grands déplacements (à partir de)	
Frais de repas	18,60 € ⁽³⁾
Indemnité d'hébergement (logement + petit-déjeuner)	
- Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne	66,50 € ⁽⁴⁾
- autres départements de la métropole	49,40 € ⁽⁵⁾
Mobilité professionnelle	
Dépenses d'hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	73,90 € ⁽⁶⁾
Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 480,90 €
- majoration par enfant à charge (dans la limite de trois enfants)	123,40 €
- maximum	1 851,00 €
Frais de déménagement	Dépenses réelles ⁽⁷⁾
Mobilité internationale (mission temporaire)	Dépenses réelles ⁽⁷⁾
Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Dépenses réelles ⁽⁷⁾
Frais liés au télétravail	Dépenses réelles ⁽⁷⁾

AVANTAGES EN NATURE			
TYPES D'AVANTAGE	ÉVALUATION FORFAITAIRE		
Nourriture			
- Par jour, pour deux repas		9,60 € ⁽⁸⁾	
- Pour un repas		4,80 €	
Logement (par mois) selon le choix de l'employeur		Dépenses réelles ⁽⁷⁾	
		Forfait mensuel	
	Rémunération brute mensuelle	Une pièce principale	Plusieurs pièces (par pièce)
	< 1 655,50	69,20 €	37,00 €
	de 1 655,50 à 1 986,59	80,80 €	51,90 €
	de 1 986,60 à 2 317,69	92,20 €	69,20 €
	de 2 317,70 à 2 979,89	103,60 €	86,40 €
	de 2 979,90 à 3 642,09	126,90 €	109,50 €
	de 3 642,10 à 4 304,29	149,90 €	132,40 €
	de 4 304,30 à 4 966,49	172,90 €	161,30 €
	À partir de 4 966,50	195,90 €	184,40 €
Véhicule (utilisation privée)		Dépenses réelles (évaluation annuelle) ⁽⁷⁾	
Selon le choix de l'employeur avec ou sans prise en charge du carburant		Forfait annuel ⁽⁹⁾	
Outils issus des TIC (utilisation privée)		Dépenses réelles ⁽⁷⁾	
Selon le choix de l'employeur		Forfait ⁽¹⁰⁾	

(1) Montants revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année selon le taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation (hors tabac) de l'ensemble des ménages (2) Exonération maximale de la participation patronale: 5,43 €. (3) 15,80 € du 4^e au 24^e mois, 13,00 € du 25^e au 72^e mois. (4) 56,50 € du 4^e au 24^e mois, 46,60 € du 25^e au 72^e mois. (5) 42,00 € du 4^e au 24^e mois, 34,60 € du 25^e au 72^e mois. (6) Par jour, dans la limite de 9 mois. (7) Sous réserve de justificatifs. (8) Salariés des hôtels, cafés, restaurants et assimilés : 1 repas = 3,57 €, 2 repas = 7,14 € (9) Estimé en % du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou en location avec option d'achat (10) Correspondant à 10 % du coût d'achat public ou du coût annuel de l'abonnement TTC.

Détachement – Certificat E 101

Il résulte de l'article 12 bis, point 1 *bis*, du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, tel qu'interprété par la Cour de Justice de l'Union européenne (arrêt du 27 avril 2017, A-Rosa Flussschiff, C-620/15), qu'un certificat E 101 délivré par l'institution désignée par l'autorité compétente d'un État membre, au titre de l'article 14, paragraphe 2, sous a), du règlement n° 1408/71, lie tant les institutions de sécurité sociale de l'État membre dans lequel le travail est effectué que les juridictions de cet État membre, même lorsqu'il est constaté par celles-ci que les conditions de l'activité du travailleur concerné n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de cette disposition du règlement n° 1408/71.

Il se déduit de l'arrêt du 27 avril 2017, précité, que les institutions des États amenés à appliquer les règlements n° 1408/71 et 574/72, y compris la Confédération suisse, conformément à l'accord entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, du 21 juin 1999, doivent, même dans une telle situation, suivre la procédure fixée par la Cour de Justice en vue de résoudre les différends entre les institutions des États membres qui portent sur la validité ou l'exactitude d'un certificat E 101.

En conséquence, viole l'article 12 bis, point 1 bis, du règlement n° 574/72 et l'article 14, paragraphe 2, sous a), du règlement n° 1408/71, la cour d'appel qui, pour rejeter la demande d'annulation, par une société, d'un redressement de cotisations sociales fondé sur la législation de sécurité sociale de l'État membre dans lequel le travail des salariés de cette société était effectué, retient que les transports de personnes par voie fluviale auxquels ces salariés avaient été affectés ne présentaient pas de caractère international, alors qu'elle ne pouvait elle-même remettre en cause la validité des certificats E 101 en constatant le défaut d'exercice, par les personnes employées par la société, d'une activité salariée sur le territoire de deux ou plusieurs États membres, au sens de l'article 14, paragraphe 2, sous a), et qu'il incombait à l'Urssaf, qui éprouvait des doutes sur l'exactitude des faits mentionnés dans les certificats et invoqués au soutien de l'exception énoncée par cette disposition, d'en contester la validité auprès de l'institution suisse qui les avait délivrés, et, en l'absence d'accord sur l'appréciation des faits litigieux, de saisir la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants.

► **Cass. AP, 22 déc. 2017, n° 13-25.467 P + B + R + I**

Par l'arrêt du 22 décembre 2017, l'assemblée plénière, tirant toutes conséquences de l'arrêt de la Cour de Justice [CJUE, 27 avr. 2017, A-Rosa Flussschiff, C-620/15], prononce la cassation de l'arrêt de la cour d'appel de Colmar.

La Cour de cassation rappelle que le certificat E 101 lie tant les institutions de sécurité sociale de l'État membre dans lequel le travail est effectué que les juridictions de cet État membre. Il en est ainsi alors même que, comme en l'espèce,

ces juridictions auraient constaté que les conditions dans lesquelles les travailleurs concernés exercent leur activité ne sont pas celles qui commandent l'application du régime de sécurité sociale de l'État membre où est établie l'entreprise qui l'emploie. Les certificats E 101 litigieux ne permettaient pas, en effet, d'établir que les salariés employés par la société A-Rosa exerçaient leur activité salariée sur le territoire de plusieurs États membres. Pour autant, il n'appartenait pas au juge de l'État d'accueil d'apprécier la validité de ces documents en les écartant. Selon la Cour de Justice, admettre la solution inverse porterait atteinte au principe de l'affiliation des travailleurs salariés à un seul régime de sécurité sociale, ainsi qu'à la prévisibilité du régime applicable et, partant, à la sécurité juridique (arrêt du 27 avril 2017, point 42). L'assemblée plénière ne se borne pas, cependant, à rappeler ce principe énoncé au dispositif de l'arrêt de la Cour de Justice. Elle reprend à son compte une autre règle issue des motifs de l'arrêt du 27 avril 2017 : les institutions des États amenés à appliquer les règlements n° 1408/71 et 574/72, y compris la Confédération suisse, conformément à l'accord CE-Suisse, doivent, même lorsqu'il est constaté par celles-ci que les conditions de l'activité du travailleur concerné n'entrent manifestement pas dans le champ d'application matériel de cette disposition du règlement n° 1408/71, suivre la procédure fixée par la Cour de Justice en vue de résoudre les différends entre les institutions des États membres qui portent sur la validité ou l'exactitude d'un certificat E 101. L'Urssaf avait négligé cette procédure.

Or, ainsi que le rappelle la Cour de cassation, il appartient aux institutions compétentes qui éprouvent des doutes sur l'exactitude des faits mentionnés dans les certificats, d'en contester la validité auprès de l'institution qui les a délivrés, et, en l'absence d'accord sur l'appréciation des faits litigieux, de saisir la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants. La Cour de Justice avait poursuivi cette énumération des procédures à la disposition des mêmes institutions compétentes. Elle énonçait qu'elles devaient être mises en œuvre sans préjudice des éventuelles voies de recours de nature juridictionnelle existant dans l'État membre dont relève l'institution émettrice, ainsi que de la procédure en manquement, conformément à l'article 259 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, afin de permettre à cette même Cour d'examiner, à l'occasion d'un tel recours, la question de la législation applicable aux travailleurs concernés et, partant, l'exactitude des mentions figurant dans le certificat E 101. En l'espèce, la Cour de Justice avait pris soin de préciser que, l'État émetteur des certificats E 101 étant la Confédération suisse, seul le système de règlement des différends entre les parties contractantes propre à l'accord CE-Suisse, en l'absence de tout recours en manquement possible, pouvait être mis en œuvre.

Tels sont donc les modes de règlement organisés par le droit de l'Union, dans des circonstances telles que celles de l'espèce, exclusifs de toute appréciation de la régularité des certificats E 101 par le juge de l'État d'accueil.

► **Extrait de la note explicative**

