

## ➤ FLASH INFO :

### Publication au Journal Officiel des décrets d'application des ordonnances MACRON

**Yes !**  
publié  
avant le 31



Les décrets d'application relatifs au nouveau Comité Social et Economique (C.S.E.), cette nouvelle instance unique fusionnant le Comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT instaurée par les ordonnances Macron, étaient attendus pour la fin de l'année 2017. Ils ont été publiés au Journal Officiel du 30 décembre 2017... pour une entrée en application au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 (publié au J.O. le 30 décembre 2017) permet ainsi la mise en place dans les entreprises des premiers Comités Sociaux et Economiques.

Ce décret fait suite à une ordonnance dite « ordonnance balai » publiée le 20 décembre dernier qui avait pour objet de balayer les erreurs, incohérences ou omissions des ordonnances initiales de septembre 2017 ainsi que d'apporter certaines modifications.

Après les fêtes de fin d'année, nous vous proposons dans ce « flash spécial », un décryptage des principales dispositions réglementaires parfois peu digestes, lesquelles peuvent encore évoluer lors de l'adoption du projet de loi de ratification.

## ➤ Au sommaire

Périmètre des C.S.E. d'établissement et C.S.E. Central	p 02
Budgets du C.S.E. et dévolution des biens du C.E.	p 03
Nombre d'élus et crédits d'heures du C.S.E.	p 04
Fonctionnement des heures de délégation au sein du C.S.E.	p 05
Temps passé aux réunions du C.S.E.	p 06
Autres dispositions réglementaires	p 07

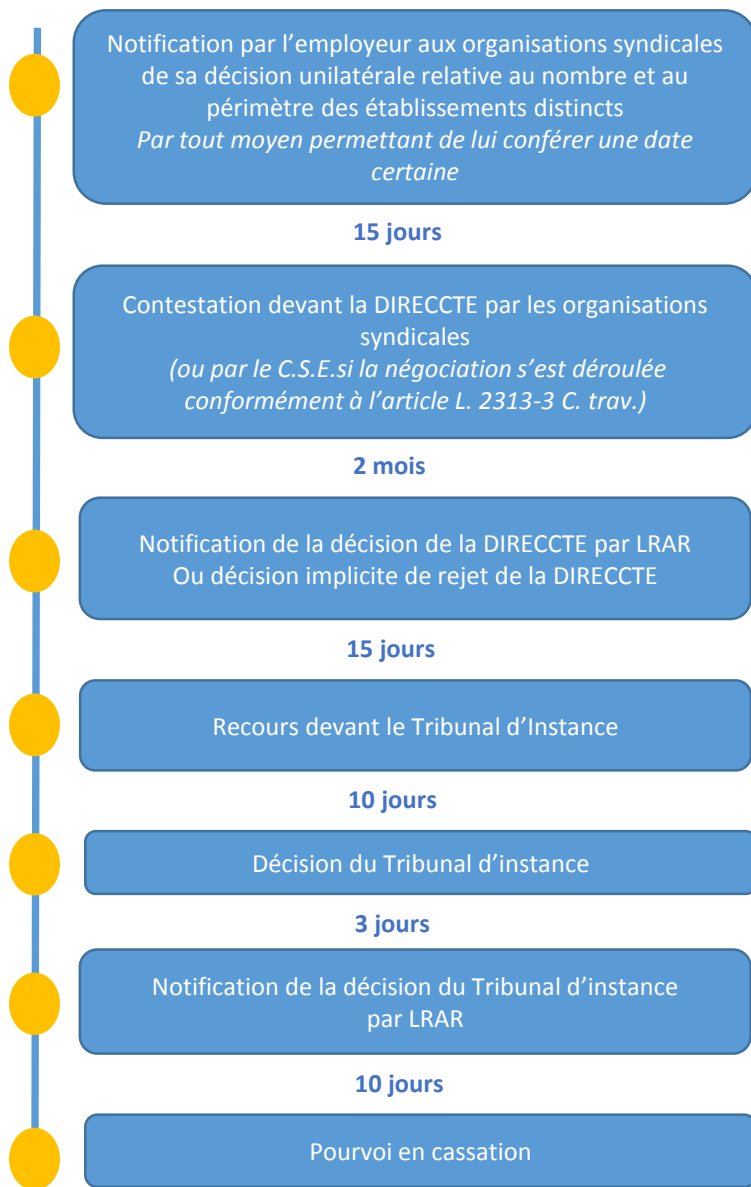
**Les modalités des contestations relatives au nombre et au périmètre des C.S.E. d'établissement sont précisées par décret**

Pour rappel, à l'instar des comités d'établissement et des Comités Centraux, les ordonnances Macron prévoient la possibilité de mettre en place des C.S.E. d'établissement ainsi qu'un C.S.E. Central.

Jusqu'à présent, la reconnaissance du caractère d'établissement distinct faisait l'objet d'un accord entre l'employeur et les syndicats intéressés, conclu selon la même condition de double majorité que le protocole préélectoral. A défaut d'accord et si au moins un syndicat avait répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, la décision était prise par la Direccte. La saisine de la Direccte suspendait le processus électoral jusqu'à sa décision et prorogeait les mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Si aucun syndicat n'avait répondu à l'invitation à négocier, c'était l'employeur qui décidait du périmètre des établissements distincts.

En ce qui concerne la création du futur C.S.E, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont désormais définis par accord d'entreprise de droit commun (accord majoritaire à partir de mai 2018). A défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixera le nombre et le périmètre de ces établissements, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav., art L. 2313-4).

Le décret qui vient de paraître fixe les modalités de recours des organisations syndicales ou du C.S.E. qui entendraient contester la décision de l'employeur. La procédure à adopter est schématiquement résumée ci-contre. Dans un délai de 15 jours, la contestation se fait d'abord devant la Direccte qui dispose de deux mois pour notifier sa décision. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral, la saisine de la Direccte suspend ce processus et entraîne la prorogation des mandats en cours.



**Le nouvel espace temps chez LEGIFRANCE !**

L'ordonnance dite « ordonnance balai » du 22 décembre 2017 avait normalement pour objet de clarifier et corriger les erreurs des ordonnances initiales. Ordonnances initiales, ordonnance rectificative, décrets, version finalement applicable, chez Légifrance aussi, on peine à suivre la marche accélérée...

**Article 9**

Versions de l'article:

- ▶ [Version en vigueur du 1 janvier 2018 au 22 décembre 2017](#)
- ▶ [Version en vigueur au 22 décembre 2017](#)
- ▶ [Version initiale](#)

Capture écran du 10/01/2018

## Précisions relatives aux budgets du C.S.E.

Le C.S.E., instance unique, bénéficie, à l'instar du C.E., de deux budgets distincts, à savoir un budget de fonctionnement et un budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Pour rappel, les ordonnances ont introduit un changement majeur en terme d'assiette de calcul des subventions. Alors que depuis 2014, la jurisprudence rappelait que la masse salariale comptable figurant au compte 641 servait de base au calcul des subventions du Comité, les ordonnances prévoient désormais que les budgets du C.S.E. sont calculés sur la masse salariale soumise à cotisations sociales. De plus, les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont exclues du calcul de la subvention, alors même qu'elles pourraient être soumises à cotisations sociales.

Par ailleurs, les sommes distribuées au titre de la participation et de l'intéressement seront désormais prises en compte dans le calcul des subventions (sous réserve des débats parlementaires à venir).

### Concernant le budget des ASC :

Les ordonnances ont instauré le principe de la possibilité d'un transfert du reliquat annuel du budget des ASC vers le budget de fonctionnement. Le décret qui vient de paraître en précise les conditions. Ainsi, le nouvel article R. 2312-51 du Code du travail dispose que : « En cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations conformément à l'article L. 2312-84, **dans la limite de 10 % de cet excédent**».

**Dit autrement, seuls 10% de l'excédent annuel dégagé sur le budget des ASC peuvent être transférés au budget de fonctionnement. Cette disposition ne prévoit pas la possibilité de transférer les réserves antérieurement constituées.**

### Concernant le budget de fonctionnement :

Le budget de fonctionnement des C.S.E. est uniquement revu à la hausse dans les entreprises de plus de 2 000 salariés et passe à 0,22% de la masse salariale brute (contre 0,2% dans les entreprises de moins de 2 000 salariés). A noter qu'il s'agit bien de l'effectif de l'entreprise qui doit être pris en compte et non celui de l'établissement distinct.

Les ordonnances ont instauré le principe de la possibilité d'un transfert du reliquat annuel du budget de fonctionnement vers le budget des ASC. Aucun décret n'en fixe les limites. Il faut encore attendre le projet de loi de ratification des ordonnances, qui prévoit de fixer par décret les futures modalités et limites de ce transfert.

## La dévolution des biens du C.E. vers le futur C.S.E.

L'ordonnance de septembre 2017, modifiée par l'ordonnance dite « balai » de décembre dernier prévoit que :

- 1) L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des CCE, des DUP, des CHSCT existant à la date de publication des ordonnances sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux C.S.E. mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019.
- 2) Lors de leur dernière réunion, les instances existantes (CE, CCE, CHSCT, DUP) décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur C.S.E. et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Lors de sa première réunion, le C.S.E. décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances antérieures, soit de décider d'affectations différentes.

Dit autrement, les anciennes instances proposent une affectation de leurs biens, le C.S.E. dispose du droit d'en décider autrement.

Par ailleurs, les ordonnances ne précisent pas ce que l'on entend par « affectation ». Faut-il comprendre que les biens et liquidités (les réserves notamment) affectés au budget de fonctionnement pourraient être affectés au budget des ASC et vice versa ?



## Des crédits d'heures globaux relativement comparables à l'existant

Le décret fixe les heures de délégation allouées aux membres titulaires du C.S.E. en vue de l'exercice de leurs attributions. De 18 heures mensuelles dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 74 salariés, le crédit d'heures des membres du C.S.E. augmente désormais avec l'effectif de l'entreprise, jusqu'à atteindre 34 heures mensuelles dans les entreprises ou établissements de plus de 10000 salariés.

En outre, le dépassement du crédit d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles, qui avait disparu des ordonnances, a bien été réintroduit par le décret.

## Des heures cumulables et mutualisables

Le décret calque aux crédits d'heures des membres du C.S.E. les principes de mutualisation et d'annualisation introduits dans les « DUP nouvelle formule » par la loi Rebsamen d'août 2015. Les élus du C.S.E. pourront ainsi utiliser leur crédit d'heures de délégation cumulativement dans la limite de douze mois sans toutefois pouvoir disposer sur un même mois de plus d'une fois et demi leur crédit d'heures mensuel de délégation. De plus, les membres titulaires du C.S.E. pourront se partager entre eux et entre suppléants leur crédit d'heures dans les mêmes limites.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

**Report et mutualisation des heures de délégation :  
 Comment lire en pratique les articles R.2315-5 et R.2315-6 du code du travail ?**

Une lecture attentive et littérale des dispositions relatives au cumul et à la mutualisation des heures de délégation nous questionne quant à son application pratique. Même si ce principe est déjà utilisé depuis la loi Rebsamen dans les DUP élargies, cette disposition est encore trop récente pour qu'une jurisprudence ait déjà tranché les cas litigieux.

Les nouveaux articles du code du travail sont en effet rédigés de la manière suivante :

Art. R. 2315-5. - Le temps prévu à l'article L. 2315-7 peut être utilisé cumulativement dans la limite de douze mois. Cette règle ne peut conduire un membre à **disposer**, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de leur utilisation.

Art. R. 2315-6. - La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à **disposer**, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1. Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique 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. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Le décret a omis de préciser ce qu'il fallait entendre par le terme « disposer » d'heures. Il ne précise pas non plus l'articulation entre l'utilisation des heures acquises dans le mois et celles déjà reportées, ce qui pose des questions pratiques.

Prenons l'exemple de M. TITULAIRE, élu du C.S.E. pour illustrer nos propos.



M. TITULAIRE est élu au C.S.E. Il bénéficie de 24 heures de délégation par mois. Il souhaite gérer au mieux ses heures de délégation en vue d'une utilisation optimale, pour lui-même ou pour son collègue M. SUPPLEANT, également élu au C.S.E.

COMPTEUR D'HEURES DE M. TITULAIRE	Mois 1	Mois 2	Mois 3
Cumul d'heures de délégation en début de mois (A)	0	14	38
Crédit mensuel (B)	24	24	24
Total Heures (C) = (A + B)	24	38	62
Disponible pour le mois (1,5 fois le crédit mensuel, maximum)	24	36	36
Utilisé dans le mois (D)	10	0	28
Total à reporter au mois suivant (C-D)	14	38	34

- Il lui reste 14 heures en fin de mois. Peut-il les reporter au mois suivant en totalité, sachant que dans ce cas il disposera de 38 heures au mois 2, soit plus de 1,5 fois le crédit mensuel ?
- M. TITULAIRE pense qu'il peut reporter ses 14 heures du mois 1. Bien qu'il ait maintenant 38 heures de délégation en cumul, il ne peut en utiliser au maximum que 36, soit une fois et demi son crédit mensuel.
- Au mois 2, M. TITULAIRE n'a pas pris ses heures de délégation. Mince, son cumul d'heures à reporter atteint maintenant 38 heures, soit plus de 1,5 fois le crédit mensuel. Peut-il reporter tout cela ?
- M. TITULAIRE décide de prendre 28 heures de délégation au mois 3. Afin d'éviter de perdre ses heures reportées au terme d'un délai de 12 mois, il souhaite puiser en priorité dans ses heures « les plus anciennes ». Peut-il prendre ses 28 heures de délégation dans son cumul antérieur (moyennant un délai de prévenance de 8 jours) et ne pas toucher à ses « nouvelles » heures du mois qu'il va reporter ?

Enfin, M. TITULAIRE souhaite transférer des heures à son suppléant (M. SUPPLEANT). Ce dernier devra-t-il utiliser immédiatement ces heures moyennant un délai de prévenance de 8 jours ou pourra-t-il les reporter au mois suivant dans son propre compteur de cumul ? Dans le même sens, au cours du mois 4, M. TITULAIRE peut-il transférer la totalité de son compteur de 34 heures acquis en fin du mois 3 ? Si oui, un nouveau délai de 12 mois démarre-t-il pour M. SUPPLEANT ?

Autant de questions qui peuvent obtenir réponses par la rédaction d'un accord d'entreprise sur le fonctionnement du C.S.E.

Jusqu'à présent, le temps passé en réunion du CE, du CHSCT ou des DP avec l'employeur était clairement assimilé à du temps de travail effectif, non déduit des heures de délégation des élus. Mais qu'en sera-t-il demain ? La réponse ne paraît pas explicite à ce jour, malgré les modifications apportées par l'ordonnance « balai » de décembre dernier ainsi que la publication du décret d'application.

## Le sort des heures de réunion du C.S.E.

### Selon les ordonnances de septembre 2017

#### Nouvel article L. 2315-11 :

« Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

**1° Aux réunions avec l'employeur ;**

**2° Aux réunions internes du comité et de ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;**

**3° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés (...)** ;

*Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique. »*



### Selon l'ordonnance « balai » de décembre 2017

#### Modification du nouvel article L.2315-11 du code du travail :

« Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

**1° A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;**

**2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat ;**

(...)

L'ordonnance de septembre 2017 précisait clairement que le temps passé par les membres du C.S.E. en réunion avec l'employeur était assimilé à du temps de travail effectif. Par contre, un doute était introduit sur la notion de **réunions internes** du Comité citée dans cette 1<sup>ère</sup> ordonnance. Devait-on comprendre qu'un décret fixerait un nombre annuel d'heures, en sus des heures de délégation, que les élus du C.S.E. auraient pu utiliser en vue de tenir par exemple des réunions préparatoires ?

La 6<sup>ème</sup> ordonnance, dite « ordonnance balai », du 20 décembre 2017, visait notamment à corriger certaines omissions, comme le sort du temps passé par les membres du C.S.E. en cas de danger grave et imminent. Par contre, cette ordonnance rectificative supprime **la prise en compte du temps passé en réunion avec l'employeur comme temps de travail effectif prévue explicitement par l'ordonnance initiale. L'expression « réunion interne du Comité » est également supprimée.** En remplacement, une nouvelle rédaction « simplifiée » est présentée en ces termes : le temps passé « **aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en Conseil d'Etat** » sera considéré comme du temps de travail effectif.

Est-ce pour autant plus clair ?

- Faut-il comprendre que la durée des réunions plénières payée en temps de travail effectif est désormais encadrée par décret ?
- Ou doit-on comprendre que le « dans ce cas » ne s'applique qu'aux réunions des commissions dont la durée payée en temps de travail effectif est encadrée par un décret, et que le temps de « réunions du Comité » ne concerne désormais que les réunions plénières qui seraient totalement pris en charge par l'employeur ?

Le décret du 29 décembre 2017 n'apporte guère de réponses. Le nouvel article R. 2315-7 du Code du travail prévoit qu'à défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres du C.S.E. aux réunions mentionnées au 2° de l'article L. 2315-11 n'est pas déduit des heures de délégation, dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Ainsi, alors que le législateur entend sécuriser les relations de travail, ni l'ordonnance « balai », ni le décret d'application ne permettent de clarifier totalement la situation concernant le temps passé en réunion. Le décret a au moins le mérite de clarifier le sort du temps passé en réunion de la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail en précisant que par dérogation, il est assimilé à du temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures. Sauf que ni les ordonnances, ni le décret d'application ne prévoient le volume des heures allouées à cette commission.

## Délais de consultation du C.S.E.

Le décret relatif au fonctionnement du C.S.E. instaure le nouvel article R. 2312-6 du Code du travail qui précise les délais enserrant les avis du C.S.E.

Il est tout d'abord à noter que le délai minimal de consultation de 15 jours n'est plus obligatoire.

Ainsi, un accord peut désormais prévoir un délai inférieur à 15 jours, dès lors que ce délai permet à l'instance de rendre un avis utile et éclairé.

Le C.S.E. est réputé avoir rendu un avis à l'issue d'un délai :

- d'un mois, dans le cas général,
- de deux mois en cas d'intervention d'un expert,
- de trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du C.S.E central et d'un ou plusieurs C.S.E. d'établissement.

Enfin, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le C.S.E. central et un ou plusieurs C.S.E. d'établissement, les délais s'appliquent au C.S.E. central. Dans ce cas, l'avis de chaque C.S.E. d'établissement est rendu et transmis au C.S.E. central au plus tard 7 jours avant la fin du délai dans lequel il est réputé avoir été consulté.

## Le modèle de lettre de licenciement

**Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettre de notification de licenciement**

Les annonces du Gouvernement laissent entendre que des modèles types de licenciement sur le principe des formulaires CERFA de rupture conventionnelle allaient être publiés par décret. Le décret n°2017-1820 vient en effet fixer les 6 modèles que l'employeur peut utiliser pour notifier le licenciement d'un salarié qu'il s'agisse :

- d'un licenciement pour motif disciplinaire (faute sérieuse, grave ou lourde)
- d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle
- d'un licenciement pour motif personnel non disciplinaire
- d'un licenciement pour motif économique individuel
- d'un licenciement pour motif économique sans PSE
- d'un licenciement pour motif économique avec PSE

Mais, point de case à cocher, point de simple remplissage d'un formulaire qui serait allé dans le sens de la prévisibilité et de la sécurisation des relations de travail affichées par les ordonnances. Les modèles de notification de licenciement fixés par décret sont finalement proches de ceux fournis par bon nombre d'éditeurs juridiques ou disponibles sur les sites Web spécialisés et qu'il convient d'utiliser avec la plus grande des précautions. Sans nul doute, le contentieux judiciaire relatif à la notification de licenciement a encore de beaux jours devant lui et risque de provoquer quelques désillusions auprès d'employeurs qui avaient pensé sécuriser leur procédure de licenciement en utilisant ces modèles.... Bien qu'au pire, une irrégularité dans la forme ne prive plus nécessairement le licenciement de cause réelle et sérieuse.

**Ont également été publiés au Journal Officiel, au cours du mois de décembre les décrets relatifs à :**

- La rupture conventionnelle collective et au congé de mobilité
- Les nouveaux cas d'abondement du compte personnel de formation
- Le compte professionnel de prévention
- Le reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciement pour motif économique
- Le référendum dans les très petites entreprises

**Comme nous vous l'indiquions dans notre dernier Tactique CE du mois de décembre, le long fleuve des ordonnances Macron est loin d'être arrivé à son terme. L'ordonnance dite « balai » du 20 décembre 2017 qui modifie de nombreuses dispositions des ordonnances doit encore être examinée dans le cadre du projet de loi de ratification à partir du 23 janvier prochain devant le Sénat. Nous reviendrons naturellement vers vous pour vous tenir informés des évolutions à venir.**

## Formation des représentants du personnel

Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de votre mandat, parmi nos thématiques de formation :

### Formation

- Attributions économiques et sociales des IRP
- Conditions de travail
- Droit social
- Actualités sociales
- Techniques de négociation...

### Notre pédagogie

Nos formations se veulent directement opérationnelles. Notre pédagogie, participative, alterne :

- des apports théoriques
- des applications pratiques
- l'étude des documents issus de l'entreprise
- des plans d'actions...

## Accompagnement aux consultations et négociations

Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise. Vous ressentez le besoin d'être accompagnés par des spécialistes

### Accompagnement

#### Sur site

Pour aider et conseiller les membres du C.E. dans la définition et la mise en œuvre de leurs objectifs et de leurs actions.

#### Au quotidien

Pour répondre par téléphone ou par email aux questions que peuvent se poser les représentants du personnel dans le cadre de leurs attributions, en matière sociale, financière et économique.

#### Ponctuellement

Pour examiner d'une manière approfondie et sur demande des représentants du personnel, les projets soumis à la consultation ou à la négociation.

**Pour renforcer votre rôle de partenaire social, notre accompagnement stratégique et opérationnel**