

GROUPE DROIT DU TRAVAIL : Ordonnances Macron

N° question	THEME	QUESTION	Source (avec n° article)	Réponse DGT
1	CSE : période transitoire	Lorsqu'aucun élu n'a été mis en place par suite d'une carence aux dernières élections, l'entreprise doit-elle mettre en place immédiatement le CSE ?	ord n°2017-1386 art. 9 III Q/R n°10	Le QR répond à la question.
2	Période transitoire	L'exemple 2 de la Q/R n° 7 du Ministère peut-il être complété comme suit (3ème alternative) : « * de proroger la durée des mandats de Besançon jusqu'au 5 mars et de réduire celle des mandats de Perros-Guirec au 5 mars » ?	Article 9 ordonnance 2018-1386	Oui. Il est possible de réduire les mandats d'un établissement et de proroger les mandats d'un autre dans le but d'aligner les échéances sur les mandats d'un troisième établissement, sur le fondement de l'article 9. III de l'ordonnance 2
3	Mise en place	Dans le cadre de l'alternance des candidats femme/homme sur les listes de candidatures, quid du sexe du candidat apparaissant en première position sur la liste ?		L'article L. 2314-30 du code du travail ne prévoit pas de règle générale s'agissant du sexe du candidat devant apparaître en première position sur la liste qui est, de ce fait, indifférent. Par exception, le 4ème alinéa de l'article L. 2314-30 précité, prévoit un ordre spécifique dans une situation particulière : pour ne pas exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut, dans ce cas être en première position sur la liste.
4	Elections dans entreprises de 11 à 20	Effectif compris entre 11 et 20 salariés : s ou < ?	L2314-5	L'article L. 2314-5 du code du travail vise au cinquième alinéa "les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et vingt salariés...". Sont donc concernées par cette disposition, les entreprises qui ont un effectif de 11 à 20 salariés inclus.
5	Elections dans les sociétés de 11 à 20 salariés	En l'absence de candidature dans un délai de 30 jours après information du personnel sur l'organisation des élections au CSE, l'employeur doit-il poursuivre le processus électoral ou est-il dispensé d'organiser les élections ? Dispense de PAP ou Fin du processus électoral ?	L2314-5 alinéa 5 / Cerfa PV de carence	L'absence de candidature dans un délai de 30 jours dispense l'employeur d'organiser les élections. Il doit alors établir un PV de carence.
6	1ère mise en place CSE	Le Code du travail distingue la « mise en place » et le « renouvellement » des IRP à plusieurs titres, notamment concernant l'invitation des syndicats à négocier le PAP, dans les entreprises disposant d'IRP (CE/DP/CHSCT), pour les premières élections du CSE, la doctrine semble privilégier les règles de la « mise en place ».		Lorsque l'entreprise disposait déjà d'IRP, la première élection CSE est considérée comme un renouvellement d'instance.
7	CSE: mise en place	Une entreprise de plus de 50 salariés met en place pour la première fois un CSE (du fait d'une carence aux précédentes élections par exemple). En appliquant le texte de manière littérale, la société pourrait légitimement refuser d'informer et consulter le CSE sur les obligations récurrentes et attendre le délai de 12 mois ?	L2312-2	Non, le CSE exerce immédiatement l'ensemble de ses attributions. En effet, dans le cas où l'entreprise était déjà assujettie à l'obligation de mettre en place une IRP (y compris en cas de carence), il n'y a pas de franchissement de seuil et le délai de 12 mois est donc inapplicable.
8	Mise en place CSE : Passage d'un CE à la mise en place d'un CSE	Appréciation du décompte de l'effectif ? Mise en place CSE ? Ou renouvellement IRP ?	L2311-2	L'article L. 2311-2 s'applique à une première mise en place d'IRP. En complément, sur la distinction mise en place ou renouvellement s'agissant passage CE/CSE, voir la réponse à la question 6.
9	Renouvellement CSE : date d'appréciation des effectifs	A quelle date apprécie-t-on l'effectif et le point de départ des 12 mois précédents le renouvellement de l'instance ?	L2312-3	La date qui permet d'apprécier l'effectif, point de départ des douze mois précédant le renouvellement de l'instance, est le jour du premier tour de scrutin (cf Cassation Sociale, 25 février 1992, 91-60195).
10	Renouvellement CSE: Passage d'un CSE étendu à un CSE réduit	Appréciation et décompte de l'effectif pour le passage d'un CSE aux attributions étendues à un CSE aux attributions réduites ?	L2312-3 (VS L2313-10 pour la suppression du CSE)	Le CSE cesse d'exercer les attributions étendues lorsque, à compter de son renouvellement, l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs. Si l'effectif de 50 salariés n'a été atteint que pendant un ou deux mois aux cours des 12 derniers mois, le CSE renouvelé continuera tout de même à exercer les attributions étendues. Le CSE ne perdra ces attributions que si l'effectif de l'entreprise est passé sous la barre des 50 salariés pendant les 12 mois consécutifs qui précèdent le renouvellement.
11	Budget activités sociales et culturelles	Fixé par accord, mais à défaut d'accord, "le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieure au même rapport existant pour l'année précédente". D'où deux questions : 1/ si un CE précède le CSE, faut-il faute d'accord partir de la dernière subvention dont a bénéficié le CE (ce n'est pas dit) ; 2/ si le CSE est mis en place alors qu'il n'y avait pas de CE dans l'entreprise, comment calcule-t-on "le rapport de cette contribution à la masse salariale" puisque par hypothèse il n'y a pas de contribution.	L2312-81	L'article L. 2312-81 prévoit que la contribution aux ASC est fixée par accord d'entreprise et qu'à défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. 1/ Pour déterminer la première contribution au budget ASC du CSE, il sera nécessaire de déterminer le budget du CSE en fonction du "rapport existant pour l'année précédente" (contribution employeur versée au CE / masse salariale brute). Cette rédaction issue d'une modification introduite à l'occasion de la loi de ratification, conduit à ne pas pouvoir fixer le plancher de la contribution lorsqu'il n'y a pas d'accord et que l'employeur n'avait jamais contribué aux ASC. 2/ En l'absence de contribution aux ASC dans l'entreprise l'année précédente la mise en place du CSE, les textes ne prévoient pas de plancher pour fixer le montant de la contribution. Le montant est fixé par accord.
12	Transfert des biens du CE au CSE	Transfert de plein droit des biens existants au 23 septembre 2017 : et les autres (ceux acquis après cette date, ceux qui ont disparu depuis cette date) ?	ord 2017-1386, art 9 VI	Le législateur a souhaité que le transfert de plein droit ne puisse s'effectuer qu'à partir du 23 septembre et ce, lors de la mise en place du CSE.
15	CSE heures de délégation	Imputation ou non du temps passé en réunion du CSE sur le crédit d'heures de délégation : aucune imputation, sans limitation de durée (limitation valable uniquement pour réunions des commissions autres que CSST) ? Selon circulaire QR (Q70) oui, alors que la loi n'est pas claire : "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"	L2315-11	La limitation fixée par les textes ne s'applique pas aux réunions du CSE mais aux réunions des commissions spécialisées, hors CSST.
16	Fonctionnement: Heures de délégation	Plafond de 1,5x le crédit en cas de report et plafond de 1,5x le crédit en cas de mutualisation : quid si un représentant se voit attribuer des heures + reporte certaines de ses propres heures ? Quelle limite ? 1,5x ou 2x (1+0,5+0,5) ou 3x (2x1,5) ?		La limite est de 1,5x par élu (elle ne peut pas conduire un membre à disposer dans le mois, de plus de 1 fois et demi le crédit d'heures de délégation).

N° question	THEME	QUESTION	Source (avec n° article)	Réponse DGT
17	CSE convocation	Délai de convocation de 3 jours : calendaires ? Idem pour CSE central (8 jours)	L2315-30 et L2316-17)	Oui  La Circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales et <b>aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise</b> précise que la fixation du délai dans lequel le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif est un <b>délai calendaire</b> .  Par analogie, ce type de délai peut également être retenu s'agissant de la convocation aux réunions.
18	CSE Attributions	Pas de consultation du CSE avant signature d'un accord collectif, même si le projet d'accord concerne un domaine de compétences du CSE (exemple : durée du travail : on pourrait signer un accord sans consulter le CSE ? Même sur les aspects CSSCT du projet ?)	L2314-14	La disposition prévoyant l'absence de consultation du CE/CSE pour les projets d'accord collectif est issue de la loi Rebsamen.  S'agissant de la durée du travail en application de l'article L. 2312-14 alinéa 2, les consultations sur ce thème doivent uniquement précéder les décisions unilatérales de l'employeur. Le code du travail prévoit également des cas de consultation ponctuelle du CSE en matière de durée du travail, mais en dehors de tout accord collectif (cf. article L. 3121-8 sur les contreparties accordées par la convention collective aux temps d'habillement et de déshabillage et article L. 3121-21 sur l'autorisation de l'autorité administrative à dépasser de la durée maximale du travail). Le même raisonnement doit être retenu s'agissant des projets d'accords relatifs aux autres attributions générales du CSE (notamment sur les aspects SSCT).
19	CSE invités aux réunions	Les invités aux réunions dont l'ordre du jour comprend des points relevant de la CSSCT (médecin du travail, responsable sécurité et autres selon les cas) restent-ils lorsque d'autres points sont abordés au cours de la réunion	L2314-3	Le texte se contente d'imposer la présence de ces personnes sur les thèmes SSCT. Si le CSE ne s'oppose pas à ce que ces personnes restent lorsque d'autres points sont abordés au cours de la réunion, elles peuvent rester.
20	Fonctionnement	Au sujet de la Q/R n° 77 ? L'employeur doit-il convoquer les suppléants ?	L.2315-30	L'employeur se contente de transmettre l'ODJ aux membres du CSE, titulaires et suppléants. Il n'a pas à convoquer les suppléants. Les modalités d'organisation de la suppléance sont déterminées par les membres du CSE (ils peuvent notamment le faire dans leur RI).
21	CSE : mise en place (étab. Distincts)	Le nombre des établissements distincts est déterminé par accord d'entreprise majoritaire : donc obligation pour les entreprises de tenter d'abord une négociation sur ce sujet avec les DS puis avec le CSE avant de le faire. Unilatéralement ?	art. L2313-2 et -3 et -4	S'il existe un DS dans l'entreprise, la négociation doit se tenir avec le DS pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. En présence d'un DS, la négociation avec le CSE n'est pas possible même en cas d'échec des négociations avec le DS. En l'absence de DS, l'article L.2313-3 du code du travail prévoit, que l'employeur peut conclure un accord avec le comité social et économique, pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. Dans les deux situations, si un accord ne peut être signé, il revient à l'employeur de fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.
22	CSE : périmètre	Est-il toujours possible/souhaitable de définir le périmètre des établissements par protocole d'accord préélectoral à condition de s'assurer du respect des règles de majorité (accord majoritaire des OSR) ?	L.2312-12 s.	Il s'agit d'une modification importante par rapport à la situation antérieure : le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par la négociation d'un accord collectif distinct et non plus dans le cadre du protocole d'accord préélectoral (PAP).
23	CSE : mise en place	Le nombre des établissements distincts est déterminé par accord d'entreprise majoritaire (à défaut, par accord avec le CSE). Une entreprise sans DS ne peut donc pas conclure d'accord collectif sur ce sujet, et ne peut déterminer le nombre des établissements distincts qu'unilatéralement lors de la 1ère mise en place du CSE ou bien peut-on convenir d'un accord avec le CE (et/ou les DP et/ou le CHSCT) ?	art. L2313-2	L'entreprise ne peut pas conclure un accord avec les anciennes instances. Elle ne peut déterminer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts, qu'en l'absence de DS.
25	Mise en place	Au sujet des Q/R n° 23 et n° 24 : La possible fixation du nombre et du périmètre des établissements par l'employeur est-elle vraiment subordonnée à l'absence de DS ou à l'échec des négociations avec le(s) DS ?	L.2313-4	Lorsqu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise, il revient au seul DS de négocier avec l'employeur l'accord d'entreprise relatif au nombre et au périmètre des établissements distincts. Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations avec le DS, que l'employeur fixe unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts, conformément à l'article L.2313-4 du code du travail. Il convient de préciser que l'article L.2313-3 du code du travail prévoit, qu'en l'absence de DS, l'employeur peut conclure un accord avec le comité social et économique pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts. En cas d'échec des négociations avec le CSE, qui là encore constitue un préalable, l'employeur fixe unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts, conformément à l'article L.2313-4 du code du travail.
27	CSE : mise en place	Cet alinéa concerne-t-il seulement les entreprises à éts multiples, et uniquement pour harmoniser la mise en place des CSE d'établissement ? (sinon le principe qu'il pose contrarie les règles posées par les alinéas précédents)	ord.2017-1386 art. 9 III	Oui.
28	CSE : périmètre	La décision unilatérale de l'employeur pour établir le périmètre des établissements peut-elle être contestée par d'autres personnes que les OS et le CSE ? Les salariés peuvent-ils saisir la DIRECCTE et contester en justice le périmètre ?	R.2313-1	Les articles R.2313-1 et suivants prévoient que la saisine de l'autorité administrative et du juge peut être effectuée uniquement par les OSR et les OS ayant constitué une section syndicale, ou par le CSE lorsque les négociations se sont déroulées avec ce dernier (nota: voir à ce sujet les précisions apportées aux articles R2313-2 et R.2313-5 par le décret n°2018-920 du 26 octobre 2018 s'agissant de la faculté des OS ayant constitué une section syndicale de saisir le tribunal d'Instance).

N° question	THEME	QUESTION	Source (avec n° article)	Réponse DGT
29	CSSCT : mise en place	Mise en place, à défaut d'accord collectif ou d'accord employeur + CSE, par règlement intérieur du CSE : alors que le RI du CSE ne peut pas imposer à l'employeur d'obligations ? Quid de la validité et de l'opposabilité de ce règlement intérieur établi par le CSST (nombre excessif de membre, crédit d'heures excessif...) ? L'employeur peut-il passer outre ou une procédure est-elle nécessaire ?	art. L2315-41	En dehors des cas où la mise en place d'une commission SSCT est obligatoire, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise majoritaire au sens du 1er alinéa de l'article L. 2315-12 (sans possibilité de validation d'un accord minoritaire par référendum) ou, en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (art. L. 2315-43). En l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ou plusieurs commissions SSCT au niveau de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissements distincts (art. L. 2315-44). Par ailleurs, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission SSCT dans une entreprise ou un établissement de moins de 300 salariés (art. L. 2315-37). <u>En revanche, une commission ne peut pas être mise en place par le règlement intérieur du CSE qui peut uniquement prévoir des modalités de fonctionnement. L'employeur pourra saisir le juge s'il estime que certaines modalités prévues lui impose des obligations ne résultant pas de dispositions légales.</u>
30	Fonctionnement	Quid de la validité d'un accord d'entreprise fixant les modalités de mise en place de la ou des CSSCT qui serait incomplet (manque par exemple les modalités de fonctionnement de la CSSCT) ?	L2315-41	Cet accord est valable, les modalités manquantes pourraient être déterminées par accord entre l'employeur et le comité social et économique ou par le règlement intérieur du CSE. L'accord d'entreprise pourrait prévoir le nombre et le périmètre des commissions SSCT, laissant la définition des modalités de fonctionnement à l'accord entre l'employeur et le CSE ou au règlement intérieur du CSE.
31	Pouvoirs de la CSSCT	"La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité (...) " (art L 2315-38/2) " Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice (art L 2315-41) : le CSE ou l'accord ?	L2315-38 et L 2315-41	C'est bien l'accord d'entreprise, ou, en l'absence de délégué syndical, l'accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, qui définit les attributions SSCT du CSE qui seront déléguées à la commission; à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives, qui relèvent exclusivement de la compétence du comité social et économique.
32	CSSCT: fonctionnement	Est-on tenu d'accorder des heures de délégation particulières aux membres de la CSSCT ? Sens du terme « notamment dans l'article L.2315-41 ...	L.2315-41	Oui, les membres du CSE désignés au sein de la commission SSCT doivent être en mesure d'exercer leurs missions.
33	CSE central	Un "accord" sur la consultation CSE central/CSE d'établissement : quel type d'accord ?	L2316-22	A défaut de précision, il s'agit d'un accord de droit commun (L. 2312-12).
35	Représentants de proximité	Les membres du CSE peuvent-ils leur déléguer une partie de leurs attributions ? Exemple : certaines attributions consultatives, pour les questions qui concernent l'établissement qu'ils représentent ? En ce cas, leur consultation dispenserait-elle de la consultation du CSE ?	L2313-7	Les attributions consultatives du CSE ne peuvent pas être déléguées aux représentants de proximité qui n'ont pas vocation à remplacer les anciens délégués du personnel. Ils ne peuvent donc être consultés en lieu et place du CSE. Les représentants de proximité constituent une émanation du CSE et leurs attributions, ainsi que leur nombre sont à déterminer par accord collectif afin, selon l'esprit de la réforme, de permettre au CSE d'avoir suffisamment de remontées du terrain pour exercer correctement sa mission.
36	Représentant de proximité : fonctionnement	Qui doit prendre à sa charge les éventuels frais de déplacement des représentants de proximité, dans le cas où leur périmètre d'intervention comprendrait plusieurs sites (employeur ? CSE ? RP ?).		L'accord collectif qui fixe le périmètre et le nombre des établissements distincts détermine les modalités de fonctionnement des RP au regard des besoins identifiés dans l'entreprise.
43	Expert du CSE	Expertise pour examen du rapport sur la participation : financée à 100 % ou 80 % par l'employeur ?	D3323-13 et L2315-80	L'expertise doit être cofinancée à hauteur de 20% par le CSE comme pour les consultations ponctuelles.
44	CSE : formation des membres	Les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique. Que signifie "membres titulaires élus pour la première fois" ? - membre qui n'a jamais été élu avant et qui est élu en tant que titulaire ? - membre qui a déjà été élu avant mais qui est élu pour la première fois en tant que titulaire ? - membre qui est élu pour la première fois et qui a la qualité de titulaire, même s'il a été élu en tant que suppléant et qu'il est devenu titulaire en cours de mandat ?	L2315-63	Il s'agit d'une formation pour de nouveaux élus titulaires débutant un mandat (reprise des anciennes dispositions art. L. 2325-44, anc.)
45	CSE : ordre du jour	Dans les entreprises de 50 salariés et +, l'ordre du jour est communiqué entre autres à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale : y compris lorsque la réunion ne porte pas des questions de santé et de sécurité ?	L2315-30	Oui (modification par rapport aux anciennes dispositions L. 2325-16).
46	CSST	Comment contester la décision du DIRECTE imposant à l'entreprise de moins de 300 salariés la mise en place d'une CSSCT sur recours de la décision de l'IT ?	L2315-37	La décision de l'agent de contrôle de l'inspection du travail imposant la mise en place d'une CSSCT peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le TA. Ce recours n'est pas suspensif (art. L. 2315-37).
47	CSE - CSSCT	Les articles L. 2315-43 et L. 2315-44 autorisant la création de CSSCT, en dehors des cas légaux prévus aux articles L. 2315-36 et L. 2315-37 du Code du travail permettent-ils de créer des CSSCT facultatives et supplémentaires dans le ressort d'un CSE (d'entreprise ou d'établissement) qui est déjà assujéti à l'obligation de mettre en place une CSSCT en vertu de la loi ? Autrement dit, est-il possible d'avoir plusieurs CSSCT dans le ressort d'un CSE assujéti à l'obligation de mise en place d'une CSSCT ?	L. 2315-36; L.2315-37; L. 2315-43; L. 2315-44	L'accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, l'accord entre l'employeur et le comité social et économique, ou à défaut d'accord la décision unilatérale de l'employeur, doit obligatoirement prévoir la mise en place d'au moins une commission SSCT dans chaque entreprise ou établissement d'au moins 300 salariés, néanmoins l'accord peut prévoir que certains de ces établissements seront dotés de plusieurs commissions, le cas échéant.
48	CSE - Attributions	L'article L. 2312-2 alinéa 2 prévoit que si "l'entreprise n'est pas pourvue d'un comité social et économique, dans le cas où l'effectif de l'entreprise atteint au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs, le comité exerce l'ensemble des attributions définies par la section 3 à l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa mise en place". Cette disposition s'applique-t-elle il aux entreprises disposant d'un CE avant la mise en place du CSE ?	L. 2312-2 alinéa 2	Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises disposant d'un CE avant la mise en place du CSE. Elle vise uniquement le cas d'une nouvelle entreprise avec d'emblée au moins 50 salariés ou de l'entreprise qui passerait de 10 à 50 salariés.
50	CSE : formation	Quelle est la durée minimale de la formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres de la délégation du personnel du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés (non dotées d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)) ? La durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés prévue à l'article L. 2315-40 du Code du travail est-elle applicable ?	L2315-40	Non QR 72 : l'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise et y compris lorsqu'existe une CSSCT (art. L.2315-18). Cette formation est organisée sur une durée minimale de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et de trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés (art. L. 2315-40) pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe. Une formation similaire des autres élus du CSE doit être encouragée, notamment en l'absence d'une telle commission.
51	CSE et Comité de groupe	Le comité de groupe est composé de représentants du personnel des entreprises du groupe. Or, le nombre maximum de ces membres dépendait avant le CSE du nombre de comités d'entreprise. Maintenant l'article D. 2332-2 vise les "CSE" sans différence d'effectif. Cela signifie-t-il que maintenant il faut prendre en compte tous les CSE qu'ils soient > 50 et < 50 ? Cela aurait pour effet d'augmenter sensiblement le nombre maximum de membres du comité de groupe et permettrait à des élus de CSE < 50 de devenir membres du Comité de Groupe.	L.2333-1 et D. 2332-2 CT	Le décret n°2018-921 du 26 octobre 2018 a modifié l'article D. 2332-2 du code du travail. Ne sont désormais visés pour le plafond s'appliquant à la composition du comité de groupe que les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés. En effet, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les CSE n'ayant pas d'attributions en matière d'information et de consultation, leur présence au comité de groupe semble moins justifiée.

N° question	THEME	QUESTION	Source (avec n° article)	Réponse DGT
52	<b>CSE : assiette de calcul des budgets fonctionnement et subvention œuvres sociales et culturelles</b>	Sont exclues de l'assiette de calcul "les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée." Cela vise sans doute possible toutes les indemnités de licenciement qu'elles soient soumises ou non aux cotisations de sécurité sociale. Mais cela vise-t-il également les autres indemnités de rupture telles que les indemnités de préavis, compensatrice de préavis, compensatrice de congés payés, etc. ?	L. 2315-61 et L. 2312-83 CT	Il convient d'exclure de la masse salariale brute les indemnités qui réparent le préjudice lié à la perte d'emploi mais également l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité de préavis et l'indemnité compensatrice de congés payés.
	<b>Télétravail : formalisme</b>	<b>En l'absence d'accord collectif ou de charte, le document qui formalise l'accord du salarié et de l'employeur pour le télétravail doit-il reprendre le contenu prévu en cas d'accord collectif ou de charte ?</b>	art. L1222-6 al. 4	En l'absence d'accord ou de charte, il n'est pas obligatoire de reprendre les éléments qui doivent être prévus par l'accord collectif ou la charte (cf. II. Art. L1222-9). Le formalisme requis vise à permettre un recours simplifié au télétravail lorsque les parties en conviennent. A noter qu'un accord collectif ou une charte peut contenir des dispositions par lesquelles les partenaires sociaux s'accordent sur les cas de recours au télétravail « simplifié » (lorsque le double accord salarié – employeur est formalisé par le moyen qu'ils choisissent).
	<b>Accord de performance collective : Opposabilité de l'accord en matière de temps partiel</b>	Peut-on considérer que l'accord de performance collective s'impose aux salariés à temps partiel alors que : - Dans un contrat de travail à temps partiel, la durée du travail ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié (Cass. soc. 23-11-1999 n° 97-41.315 P ; RJS 1/00 n° 126 ; 13-2-2008 n° 06-45.770 F-D ; RJS 4/08 n° 491)	Art. L. 2254-2 CT	Les stipulations de l'accord de performance collective (APC) se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail des salariés qui acceptent ces modifications. Les stipulations de l'accord peuvent donc venir modifier les éléments essentiels du contrat de travail, tels que la rémunération ou, pour les salariés à temps partiel, les clauses obligatoires que sont la durée de travail et, hors exception prévue au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail, sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Dans tous les cas, cette modification du contrat de travail nécessite de recueillir l'avis du salarié dans les conditions fixées au IV de l'article L. 2254-2 du même code : le salarié a un mois pour refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail.
		Le contrat de travail à temps partiel doit comporter des mentions obligatoires. Le cas échéant d'entreprise devra-t-il comporter toutes les dispositions exigées pour l'article L. 3123-6 pour respecter la réglementation des temps partiel, notamment : la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ?	Art. L. 2254-2 CT	L'article L. 3123-6 du code du travail, d'ordre public, définit un certain nombre de clauses devant obligatoirement figurer dans le contrat de travail du salarié à temps partiel. Si les stipulations de l'APC peuvent venir modifier certaines de ces clauses, il paraît opportun, eu égard au risque de requalification des contrats à temps partiel en contrats à temps complet en l'absence, par exemple, de précision quant à la répartition de la durée de travail, de veiller à ce que ces stipulations n'aient pas pour effet de priver les salariés à temps partiel du bénéfice des garanties prévues à l'article L. 3123-6 du code du travail. Ainsi, si l'accord modifie la durée de travail du salarié, substituant une nouvelle durée à celle prévue dans son contrat, l'accord pourra préciser la nouvelle répartition de la durée de travail applicable, et la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, si celle-ci s'en trouve également modifiée.
	<b>Accord de performance collective</b>	La nouvelle rédaction de l'article L2254-2, I CT suite à la loi de ratification dispose : "Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut ..." La loi de ratification a supprimé la qualification expresse d'accord d'entreprise de ce dernier. Cette modification permet-elle une négociation qu'au niveau d'un établissement ?	art. L. 2254-2, I CT	Oui, il est possible de négocier un APC au niveau d'un établissement.
	<b>Accord de performance collective : Modification du forfait annuel</b>	la loi de ratification précise le point de départ du délai d'1 mois dont bénéficie le salarié pour faire connaître par écrit le refus de l'application de l'APC à son contrat de travail. Que vaut l'absence de réponse du salarié ?	art. L.2254-2, IV et V CT	Un salarié peut refuser l'application de l'APC à son contrat de travail. Il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus à son employeur. Ce délai court à compter de la date à laquelle l'employeur informe les salariés de l'existence et du contenu de l'accord (ainsi que de leur droit de l'accepter ou de le refuser). A défaut de refus express, le salarié est réputé avoir accédé aux dispositions de l'accord.
	<b>Notion de garantie au moins équivalente</b>	Notion de "garanties au moins équivalentes", permettant à l'accord d'entreprise de déroger à la CCN ou l'accord de branche dans les thèmes des blocs 1 et 2 : le Conseil constitutionnel a validé ces termes qu'il considère ne pas être inintelligibles, la loi de ratification ayant précisé que "l'équivalence des garanties (...) s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière". Mais l'appréciation se fait-elle globalement, ou salarié par salarié ? Ou par catégories ? Si appréciation globale, selon quels critères ?	art. L2253-1 et L2253-2	L'équivalence des garanties s'apprécie de manière collective et par matière. Par matière, on entend chacun des alinéas numérotés de l'article L. 2253-1 et chacun des alinéas de l'article L. 2253-2 apprécié dans sa globalité. Lorsqu'un accord d'entreprise entend mettre en œuvre ce principe d'équivalence des garanties, et ainsi prévoir des stipulations différentes de l'accord de branche dans une matière relevant de sa primauté, il est nécessaire que l'accord d'entreprise le prévienne expressément.
	<b>Négociation collective sans DS</b>	Appréciation du seuil d'effectif : renvoi aux art. L1111-2 (décompte CDD, temps partiel...) et L1251-54 (intérimaires) mais sur quelle période ?	art. L2232-29-2	L'article L. 2232-29-2 ne fixe pas la période d'appréciation de l'effectif. Néanmoins, les articles fixant les modalités de négociation en l'absence de DS (L. 2232-21, L. 2232-23, L. 2232-23-1, L. 2232-24, L. 2232-25, L. 2232-25 et L. 2232-26) prévoient qu'il s'agit de l'effectif habituel, c'est-à-dire l'effectif stable de l'entreprise en dehors de ses variations ponctuelles.