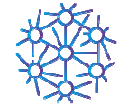




# Synthèse n° 1 (CSE)

PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES AU CSE PAR  
LA LOI N° 2018-217 DU 29 MARS 2018 (LOI DE  
RATIFICATION)

## 1.1 Limitation du nombre de mandats à 3 impérative dans les entreprises de + 300



*Avant la loi de ratification*

### **Durée et fin du mandat du CSE (articles L. 2314-33 à L. 2314-37)**

~~Sauf si l'accord [...] en dispose autrement, le nombre de mandats successifs est limité à 3 (excepté pour les entreprises de de 50 salariés)~~

*Après la loi de ratification*

### **Durée et fin du mandat du CSE (articles L. 2314-33 à L. 2314-37)**

Le nombre de mandats successifs est limité à 3, excepté :

- 1° Pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- 2° Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si accord



La Loi de ratification" est venu modifier cette disposition réglementaire en ne permettant plus de toucher à l'obligation réglementaire de limitation du nombre de mandats successifs à 3 pour les entreprises de 300 salariés et +  
**En clair : les entreprises de 300 salariés et + ne peuvent plus déroger à la règles de limitation des mandats à 3.**

## 1.2 Frais d'expertise CSE : par l'employeur si budget CSE insuffisant et sous conditions



Après la loi de ratification

### Article L. 2315-80

**Lorsque le CSE décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :**

1° Par l'employeur [...]

2° Par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, [...]

**3° Par l'employeur concernant les consultations mentionnées au 2° du présent article, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes.**



3<sup>ème</sup>  
alinéa  
ajouté

Pour  
rappel

<b>Expertises intégralement prises en charge par l'employeur</b>	consultation sur la situation économique et financière, consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi, licenciements collectifs pour motif économique risque grave identifié dans l'établissement (maladie professionnelle ou à caractère professionnel, accident de travail.
<b>Expertises financées en partie par le CSE</b>	consultation relative aux orientations stratégiques, exercice du droit d'alerte, opérations de concentration, offres publiques d'achats, projets importants modifiant les conditions de travail.
<b>Expertises intégralement financées par le CSE</b>	expertises libres

## 1.3 Obligation de créer une commission des marchés dans certains cas



*Après la loi  
de  
ratification*

Une commission des marchés est **obligatoirement créée** au sein du CSE qui dépasse, pour au moins 2 des 3 critères, les seuils suivants :

- 1° Le nombre de 50 salariés à la clôture d'un exercice,
- 2° Le montant prévu au 2° de l'article R. 612-1 du code de commerce de ressources annuelles définies à l'article D. 2315-34,
- 3° Le montant du total du bilan prévu au 3° de l'article R. 612-1 du code de commerce

## 1.4 Possibilité de financer la formation des RP par le budget de fonctionnement du CSE



Après la loi  
de  
ratification

### Fonctionnement - Dispositions particulières des entreprises d'au moins 50 salariés - Subvention de fonctionnement

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés,
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

[...]



Mots  
ajoutés

Le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise **ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent**



# Synthèse n°2 (télétravail)

**PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES A LA  
RÉGLEMENTATION TELETRAVAIL PAR LA LOI N° 2018-217  
DU 29 MARS 2018 (LOI DE RATIFICATION)**

## Modification de l'article L. 1222-9 – Plus d'obligation d'accord ou de charte pour la mise en place du télétravail



### Définition inchangée

I. Sans préjudice [...] le télétravail désigne ... Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise ....

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis CSE s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au **télétravail de manière occasionnelle**, ils formalisent leur accord par tout moyen.

### Après la loi de ratification

II. L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, **en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement**, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail,

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions ...

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ...

4° La détermination des plages horaires ...



*Le recours au télétravail (qu'il soit occasionnel ou récurrent, la réglementation ne fait plus la différence) nécessite juste une formalisation de l'accord salarié – employeur « par tout moyen »*

## Modification de l'article L. 1222-9 – Plus d'obligation d'accord ou de charte pour la mise en place du télétravail



*Après la loi  
de  
ratification*

III. Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, ~~notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation.~~

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

