

18 JANVIER 2018

SOMMAIRE

Le 20 décembre 2017 le gouvernement procédait à la publication d'une 6ème ordonnance dite ordonnance « balai » afin de corriger, clarifier et mettre en cohérence les dispositions issues de la réforme du Code du Travail.

Loin de ne corriger que la forme, cette 6ème ordonnance a également procédé à des modifications de fond qu'il convient d'analyser, notamment concernant le nouveau CSE (comité social et économique).

Très attendu par les praticiens, le décret sur ce même CSE a été publié le 29 décembre 2017.

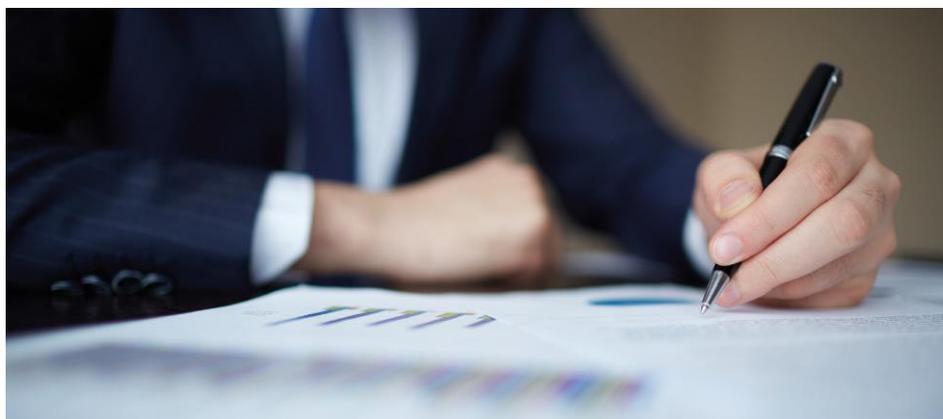
La publication de ce décret rend désormais applicables l'ensemble des nouvelles dispositions relatives au CSE et apportent des précisions bienvenues sur ces dernières.

Cette note présente les principaux changements relatifs au CSE et qui portent sur :

1. Le moment de la mise en place du CSE
2. Le niveau de mise en place du CSE
3. La composition du CSE et les heures de délégation
4. La gestion du temps passé en réunion
5. La durée des mandats
6. Les attributions du CSE
7. Les moyens et le budget du CSE
8. Les expertises du CSE
9. Les commissions du CSE

Frédérique CASSEREAU
Nicolas MANCRET

Le visage du CSE après la publication de l'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 et du décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique



1. Le moment de la mise en place du CSE

Les dispositions détaillées ci-dessous sont entrées en vigueur à la date de publication du décret d'application.

1.1. Calendrier de mise en place

- Si le protocole d'accord préélectoral est conclu avant le 23 septembre 2017, les élections se déroulent conformément aux règles antérieures.
- Le CSE devra être mis en place à compter du 1er janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE/de la DUP/de l'instance regroupée.
- Si les mandats se terminent entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 et qu'aucun protocole d'accord préélectoral n'a été conclu avant le 23 septembre 2017, ils sont prorogés automatiquement jusqu'au 31 décembre 2017. Une prorogation d'une année est possible par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE/de la DUP/de l'instance regroupée.
- Si les mandats se terminent entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018, la durée de ces mandats peut être prorogée ou réduite de 12 mois maximum par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE/de la DUP/de l'instance regroupée. La réduction des mandats ne peut pas permettre de remonter avant le 1er janvier 2018 ou avant la date d'entrée en vigueur des décrets d'application (29 décembre 2017).
- Si les mandats se terminent à partir du 1er janvier 2019, le CSE est mis en place à leur terme mais au plus tard le 31 décembre 2019. Aucun accord collectif n'est possible dans cette hypothèse.

- Si les mandats des différentes institutions représentatives du personnel ne coïncident pas, la durée des mandats peut être prorogée ou réduite par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE/de la DUP/de l'instance regroupée.

1.2. Précision de l'ordonnance « balai »

L'ordonnance balai a précisé que les stipulations des anciens accords d'entreprise concernant les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la délégation unique du personnel (DUP), l'instance regroupée et les réunions communes ne produiront plus d'effet à compter de la date du premier tour des élections des membres du CSE, qu'elles soient ou non plus favorables que le Code du travail, par application de la loi sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer. Aucune précision n'est cependant sur les dispositions de branche.

2. Niveau de mise en place du CSE

Les délégués du personnel, instance de représentation de proximité, disparaissent, absorbés par le CSE. Cependant, l'article 1 de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit la possibilité de désigner des représentants de proximité dans l'hypothèse où l'entreprise serait constituée de plusieurs établissements distincts. Ces représentants peuvent être des membres du CSE ou être désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Contrairement à celles des délégués du personnel, leur mise en place est purement conventionnelle: elle relève de l'accord d'entreprise définissant le nombre et le périmètre des établissements distincts (L2313-2). Cet accord devra définir le nombre de représentants, leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les modalités de leur désignation, leurs moyens de fonctionnement (notamment leur crédit d'heure).

Le CSE interentreprises peut être mis en place lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient. Il est créé par accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental. Cet accord définit :

- le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE interentreprises ;
- les modalités de leur élection ou désignation ;
- les attributions et les modalités de fonctionnement du CSE interentreprises.

3. La composition du CSE et les heures de délégation

3.1. Nombres de titulaires et de suppléants, volume d'heures individuel et global fixé proportionnellement au nombre de salariés de l'entreprise

Le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE fixe, à défaut d'accord, le nombre de titulaires et de suppléants, ainsi que le volume individuel et global des heures de délégation (tableau de l'Art. R 2314-1 : voir Annexe n°1). Le nombre de titulaires et de suppléants ainsi que le crédit d'heures de délégation sont proportionnels au nombre de salariés de l'entreprise.

En outre, l'ordonnance balai a modifié l'article L. 2314-1 du code du travail. Il n'est donc plus prévu que le "nombre de membres du CSE peut être augmenté par accord" préélectoral mais que le "nombre de membres (peut) être modifié par accord". Concrètement, cette suppression de l'invitation à revoir à la hausse le nombre de membres élus au CSE laisse envisager la conclusion d'accords à la baisse sur la composition de l'instance unique.

Toutefois cet article s'articule avec l'article L. 2314-7 (non modifié) auquel il renvoie et qui dispose que "le protocole préélectoral peut 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

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS

106 RUE LA BOETIE 75008 PARIS

TEL : 01 53 93 22 00

FAX : 01 53 93 21 00

www.hoiche-avocats.com

de l'entreprise". Cette disposition confirme la faculté de modifier le nombre de sièges ou le volume d'heures individuelles d'heures de délégation, dans le respect néanmoins d'une limite, celle d'une forme de "forfait" d'heures de délégation par collègue.

Le décret précise que les membres du CSE peuvent dépasser le nombre d'heures de délégation en cas de « circonstances exceptionnelles », notion qui n'a pas été définie dans les nouveaux textes. On peut penser par exemple à des projets de grande envergure.

3.2. Annualisation et mutualisation des heures de délégation

Le décret du 29 décembre 2017 détaille les modalités d'annualisation (possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois) et de mutualisation (possibilité de répartir les heures de délégation entre titulaires et suppléants) des heures de délégation. Il pose également des limites : ces possibilités ne peuvent conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures mensuel dont bénéficie un membre titulaire.

Le décret précise également comment faire en pratique pour utiliser des heures cumulées ou mutualisées: le représentant doit informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation. Dans le cas d'une mutualisation, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique doivent informer l'employeur par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

3.3. Les modalités du crédit d'heures pour les salariés en forfait jours sont fixées

- le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat ;
- lorsque le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel bénéficie d'une demi-journée en plus qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés.

3.4. Les heures des représentants de proximité et des représentants syndicaux

Concernant les représentants de proximité, qui rappelons le sont mis en place par accord collectif dans les entreprises à établissements distincts, ils ne bénéficient pas obligatoirement de crédit d'heures supplémentaires lorsqu'ils sont membres du comité social et économique, précise le décret. C'est donc aux partenaires sociaux de trancher cette question dans l'accord mettant en place les représentants de proximité. Pour les représentants syndicaux au CSE, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions est fixé dans des limites d'une durée, qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

3.5. Collèges électoraux

Il est désormais précisé que le Direccte saisi pour procéder à la répartition du personnel dans les collèges électoraux et à la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel doit prendre sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation (art. R 2314-3, al. 2 du Code du travail). Auparavant, aucun délai n'était prévu. A défaut de décision à l'expiration du délai de 2 mois, l'employeur ou les syndicats intéressés peuvent saisir, dans le délai de 15 jours, le tribunal d'instance afin qu'il soit statué sur la répartition (art. R 2314-3, al. 3 du Code du travail).

4. La gestion du temps passé en réunion

4.1. Paiement des heures passées en réunion...

L'ordonnance balai précise qu'est également payé comme du temps de travail effectif, et n'est pas décompté comme du crédit d'heures de délégation, le temps passé par les membres du CSE

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

« à 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 L4132-2 » (art. L2315-11 du Code du travail).

Concernant la rémunération des temps de réunion des membres du CSE, l'ordonnance « balai » indique désormais de manière générale que le temps passé en « réunions du comité et de ses commissions » par les membres de la délégation du personnel du CSE sera payé comme temps de travail effectif là où l'ordonnance de septembre visait seulement les « réunions internes ». Cette nouvelle rédaction du 2° de l'article L2315-11 invite donc à déduire du crédit d'heures le temps passé par l'élu en réunion préparatoire.

4.2. ... dans une certaine limite

En effet, le décret du 29 décembre 2017 relatif au CSE a précisé que ce temps passé en « réunion du comité et de ses commissions » serait payé comme du temps de travail effectif « dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut » par le décret du 29 décembre relatif au CSE qui précise que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- « 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

L'effectif est apprécié une fois par an, sur les douze mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité ».

Par dérogation, ce même décret a ajouté que les heures passées aux réunions de la CSSCT seraient quant à elles rémunérées comme du temps de travail effectif et ce sans limite de durée.

5. La durée des mandats des membres du CSE

La durée des mandats est en principe de 4 ans. Elle peut toutefois osciller entre 2 et 4 ans si elle est modifiée par accord collectif. Le renouvellement des mandats des membres du CSE est en principe limité à 3 mandats consécutifs, sauf si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement (cela ne peut toutefois pas être moins de 3 mandats consécutifs, d'après les discussions parlementaires) et sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés.

6. Attributions du CSE

6.1. Les attributions du CSE vont dépendre de l'effectif de l'entreprise

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE détient, sensiblement, les attributions autrefois dévolues au CE et au CHSCT, et qui sont :

- des attributions économiques (articles L. 2312-8 à L. 2312-77 du Code du travail) qui regroupent :
 - les attributions générales (assurer l'expression collective des salariés ; consultation sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, sur la modification de son organisation économique ou juridique, sur les conditions d'emploi et de travail et la formation professionnelle, sur l'introduction de nouvelles technologies, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
 - les consultations récurrentes ;
 - les consultations ponctuelles.
- Des œuvres sociales et culturelles ;
- Des attributions confiées au CSE des sociétés/UES de moins de 50 salariés et rappelées ci-dessous.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE détient les trois attributions suivantes autrefois dévolues aux délégués du personnel :

- La présentation des réclamations ;

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

- La contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- La saisine de l'inspection du travail dans certains cas.

6.2. Les délais de consultation

Lorsque le CSE est consulté, les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus sont fixés par accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE.

A défaut d'accord, le décret du 29 décembre 2017 précise que (R. 2312-6) :

- Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas prévu de délai spécifique, le comité social et économique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un **délai d'un mois** à compter de la date prévue à cet article.
- En cas d'intervention d'un **expert**, le délai mentionné au premier alinéa est porté à **deux mois**.
- Ce délai est porté à **trois mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

6.3. Réunion ordinaire du CSE

Il convient désormais de tenir compte de la nouvelle architecture du Code du travail qui décline des dispositions d'ordre public, appartenant au champ de la négociation ainsi que des dispositions supplétives.

Ordre public

Les dispositions d'ordres publiques indiquent que le nombre de réunion ne pourra être inférieur:

- à 12 réunions par an pour les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles les attributions du CSE se limitent aux anciennes attributions des délégués du personnel (articles L.2312-5 à 2312-7) ;
- à 6 réunions par an pour les entreprises de plus de 50 salariés pour lesquelles les attributions du CSE sont élargies aux anciennes attributions du comité d'entreprise et du CHSCT (dont 4 réunions portant obligatoirement sur la santé, la sécurité et les conditions de travail) ET 12 réunions par an pour l'exercice des attributions restreintes du CSE autrefois dévolues aux délégués du personnel.

Sur ce dernier point, l'ordonnance balai a ajouté un dernier alinéa à l'article L. 2315-27 (d'ordre public) et oblige ainsi l'employeur d'une entreprise de plus de 50 salariés à réunir son CSE au moins 12 fois par an pour traiter des anciennes attributions des délégués du personnel.

Concrètement, cela contraindra donc l'employeur d'une entreprise de plus de 50 salariés à convoquer au moins 12 fois par an les membres du CSE, étant entendu que sur ces 12 réunions, 6 d'entre elles devront au minimum aborder les attributions autrefois dévolues au CE et 4 au moins parmi ces 6 réunions devront obligatoirement traiter des problématiques autrefois traitées par le CHSCT.

Champ de la négociation

Il est possible de négocier le nombre de réunions ordinaires du CSE, « *qui ne peut être inférieur à 6* ».

Dispositions supplétives

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

A défaut d'accord sur le nombre de réunions ordinaires du CSE, les dispositions d'ordre public et supplétives suivantes s'appliqueront :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés : 12 réunions par an ;
- pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés : 6 réunions par an sur les anciennes attributions CE dont 4 sur les anciennes attributions CHSCT + 12 réunions par an sur les anciennes attributions DP ;
- pour les entreprises de plus de 300 salariés : une réunion par mois sur toutes les attributions du CSE (CE, CHSCT et DP) ;

Tout cela peut être négocié avant même la mise en place du CSE. En cas de conclusion d'un accord collectif antérieur à la mise en place du CSE, les dispositions présentes dans l'accord collectif s'appliqueront aux instances représentatives du personnel déjà mises en place dans l'entreprise (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, ...).

6.4. Information-consultation récurrente du CSE

Ordre public

Les règles d'ordre public, c'est-à-dire les règles devant dans tous les cas être respectées, sont assez réduites.

D'une part, le CSE doit être consulté sur (art. L 2312-17) :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Dans le cadre de ces consultations, le CSE est consulté sur les programmes de formation et veille à leur mise en œuvre effective (art. L 4143-1).

Relèvent également de l'ordre public le nombre minimum de réunions par an, fixé à 6 et la périodicité maximale des consultations, qui ne peut excéder 3 ans ainsi que, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'obligation d'informer trimestriellement le CSE sur certains sujets.

L'employeur doit également communiquer semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée (art. L 1222-16).

Le CSE des entreprises de presse ou de communication en ligne ou audiovisuelle est en outre informé annuellement sur le respect interne de la liberté de la presse (art. L 7111-11). Les entreprises gérant un centre de formation organisant des formations financées par l'Etat sont tenues à des obligations spécifiques lors de la consultation sur la politique sociale (art. L 6122-1).

Champ de la négociation

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, un accord majoritaire sans référendum peut définir (art. L 2312-19) :

- le contenu et les modalités des trois consultations récurrentes ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;
- la périodicité de ces consultations, la périodicité prévue ne pouvant être supérieure à trois ans ;
- le nombre de réunions du CSE, celui-ci ne pouvant être inférieur à six par an et devant respecter les règles d'ordre public visées ci-dessus ;
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

L'accord peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes prévus pour les trois consultations (art. L 2312-19). L'accord peut ainsi procéder à des regroupements qui soient le plus pertinents possibles par rapport aux réalités de l'entreprise.

L'accord peut également fixer les délais dont dispose le CSE pour rendre ses avis et le nombre d'expertises auxquelles il peut faire procéder.

Il y a un intérêt à conclure un accord « *dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L 2232-12* », avant le 1er mai 2018, puisque la condition de majorité sera jusqu'au 30 avril 2018, pour les syndicats représentatifs, d'avoir recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et de n'avoir pas fait l'objet d'opposition de la part de syndicats majoritaires (elle passe à 50% au 1er Mai 2018).

Dans les entreprises sans délégué syndical, l'accord est conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité (art. L 2312-19).

Si le contenu des informations nécessaires pour les trois consultations est librement déterminé par l'accord, deux garde-fous sont prévus. D'abord, la base de données doit impérativement comporter des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ensuite, les informations de cette base doivent permettre au CSE d'exercer utilement ses compétences.

Dispositions supplétives

En l'absence d'accord, l'objet et les modalités de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ne sont pas modifiées.

Le CSE est en effet consulté, chaque année (art. L 2312-22), sur les orientations définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle (art. L 2312-24).

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre (art. L 2312-24).

En l'absence d'accord, l'objet et les modalités de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise sont identiques.

Cette consultation a lieu chaque année (art. L2312-22) et porte non seulement sur la situation économique et financière de l'entreprise mais également sur sa politique de recherche et de développement technologique (y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche) et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) (art. L2312-25).

Le CSE peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications (art. L 2312-25) et se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur.

S'il constate que tout ou partie du CICE n'a pas été utilisé conformément au CGI, il peut demander des explications et déclencher une alerte.

A l'issue de la consultation, l'avis du CSE est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (art. L2312-25).

Enfin, le principe selon lequel l'absence de consultation emporte suspension des aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique est également maintenu (art. L2312-68).

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS

106 RUE LA BOETIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

La consultation sur la politique sociale inclut la santé et la sécurité

En l'absence d'accord, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi est reconfigurée afin de fusionner les attributions consultatives du comité d'entreprise en la matière avec celles du CHSCT dans les domaines de la santé et de la sécurité. En l'absence d'accord, cette consultation, qui reste annuelle (art. L 2312-22), porte en effet sur (art. L 2312-26) :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage ;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation porte aussi sur le bilan social de l'entreprise.

Les thèmes abordés étant nombreux, il est précisé que le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes (art. L 2312-26).

En revanche, aucune indication n'est donnée sur le point de savoir qui décide du nombre de consultations et d'avis. Ce nombre peut bien entendu, être fixé par accord majoritaire sans référendum ou accord entre le CSE et l'employeur. Mais, à défaut d'un tel accord, qui a la maîtrise du calendrier ? Selon nous, c'est à l'employeur et au secrétaire du CSE de s'entendre pour fixer l'ordre du jour des réunions. A défaut d'accord entre eux, l'employeur devrait conserver la maîtrise du calendrier car, si les textes réglementaires à venir ne reviennent pas sur ce principe, c'est à la date à laquelle il met l'information nécessaire à disposition du CSE que le délai de consultation commence à courir.

En l'absence d'accord, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise est aussi l'occasion de présenter au CSE le bilan général sur la santé et la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que le programme annuel de prévention.

En la matière, les attributions du CSE sont identiques à celles dont jouissait le CHSCT avant lui.

6.5. Information-consultation ponctuelles du CSE

Ordre public

Le CSE est informé et consulté sur tous les thèmes relevant de ses attributions générales, ainsi que dans les cas suivants (art. L 2312-37) :

- mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- restructuration et compression des effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

L'article L 2312-37 du Code du travail est un article d'ordre public auquel il ne peut pas être dérogé. Il n'est donc pas possible de réduire ou modifier les thèmes sur lesquels le CSE est consulté. Les thèmes de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT sont donc préservés mais, comme nous allons le voir, une plus grande latitude est laissée pour adapter le contenu, les modalités et les délais de consultation.

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS

106 RUE LA BOETIE 75008 PARIS

TEL : 01 53 93 22 00

FAX : 01 53 93 21 00

www.hoiche-avocats.com

Champ de la négociation

Un accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel peut définir (art. L 2312-55) :

- le contenu des consultations et informations ponctuelles listées ci-dessus ;
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

L'accord peut aussi prévoir une mise à disposition dans la BDES de l'information nécessaire aux consultations ponctuelles. Le Code du travail étant muet sur la question, il nous semble possible de conclure un accord ponctuel pour une consultation donnée ou un accord cadre valant pour tout ou partie des thèmes sur lesquels le CSE doit impérativement être consulté avant la prise de décision patronale.

Si une grande marge de manœuvre est laissée aux partenaires sociaux, quelques limites sont prévus. Ainsi, il ne semble pas possible de déroger au principe général, énoncé par l'article L 2312-14 du Code du travail, selon lequel la consultation du CSE précède les décisions de l'employeur. En outre, les articles L 2312-15 et L 2312-16 du Code du travail devant être respectés, le CSE doit dans tous les cas disposer d'un délai d'examen suffisant, d'informations précises et écrites et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Dispositions supplétives

En l'absence d'accord, il y a lieu de respecter :

- les règles générales :

Les principes régissant les consultations du comité d'entreprise sont transposés au CSE, tant en ce qui concerne le moment de la consultation, celle-ci devant précéder les décisions de l'employeur (art. L 2312-14), qu'en ce qui concerne ses modalités.

Dans le cadre de ses attributions consultatives, le CSE émet en effet des avis et des vœux et l'employeur doit rendre compte, en la motivant, de la suite qui leur est donnée (art. L 2312-15).

Afin de formuler ces avis et vœux, le CSE dispose, comme le comité d'entreprise, (art. L 2312-15) :

- d'un délai d'examen suffisant fixé par accord ou décret ;
- d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur ;
- et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Le CSE a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs (art. L 2312-15).

Attention : Le CSE possède, comme le comité d'entreprise, un droit de veto sur certains sujets : mise en place d'horaires individualisés (art. L 3121-48), remplacement du paiement d'heures supplémentaires par un repos compensateur (art. L 3121-37), refus d'un congé pour formation syndicale (art. L 2145-11).

- pour les consultations listées à l'article L 2312-37, les règles d'ordre public qui les concernent ;

- pour l'information des nouveaux élus, les règles supplétives suivantes :

Un mois après chaque élection du CSE, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant (art. L 2312-57) :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS

106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS

TEL : 01 53 93 22 00

FAX : 01 53 93 21 00

www.hoiche-avocats.com

- compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Cette information est la même que celle qui devait être fournie au comité d'entreprise nouvellement élu, mais elle est supplétive, c'est-à-dire qu'elle ne s'applique qu'à défaut d'accord (ou, dans les entreprises sans DS, d'accord entre l'employeur et le CSE). De tels accords pourraient donc, en théorie, la supprimer, mais il est probable qu'ils l'adapteront plutôt aux spécificités de l'entreprise.

- en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, les règles supplétives d'information du CSE de ce sous-traitant (art. L 2312-58)

6.6. Consultation dans les domaines couverts par un accord collectif : le CSE continue à devoir être consulté

L'article L 2312-14 du Code du travail, issu de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017, a repris la règle posée par la loi Rebsamen du 17 août 2015 selon laquelle les projets d'accord collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du CSE.

Mais il y avait ajouté que les entreprises ayant conclu un accord dans des domaines de compétences du CSE ne seraient pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation de cette institution.

L'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 a considérablement réduit cette disposition. Désormais, seules les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE.

7. Moyens et Budget du CSE

7.1. Sort des biens des anciennes IRP :

Les conditions dans lesquelles les biens des IRP seront transférés au CSE sont précisées. Lors de sa dernière réunion, l'instance décidera de l'affectation des biens de toute nature dont elle dispose à destination du futur CSE ou conseil d'entreprise et le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Puis, lors de sa première réunion, le CSE ou le conseil d'entreprise décidera, à la majorité de ses membres:

- soit d'accepter les affectations ainsi décidées par les instances ;
- soit de décider d'affectations différentes.

Comme le prévoyait l'ordonnance du 22 septembre, les transferts des biens meubles ou immeubles ne donneront lieu à aucun versement au profit de l'État ni perception de droits ou de taxes.

7.2. Budget du CSE :

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord collectif. A défaut, elle ne peut pas être inférieure à un minimum. Le minimum fixé par la loi ne s'appliquant qu'en cas d'absence d'accord, l'accord collectif pourrait donc prévoir un minimum inférieur au minimum légal.

L'instance unique dispose de deux budgets distincts :

- un budget de fonctionnement. Ce budget doit servir à couvrir les dépenses courantes de fonctionnement et permettre au CSE d'exercer ses attributions économiques. L'argent de cette subvention peut notamment être utilisé pour la

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

documentation, la formation ou encore l'assistance juridique de l'instance. Le budget de fonctionnement peut aussi, après délibération, financer la formation des délégués syndicaux de l'entreprise (article L. 2315-61 du code du travail) ;

- un budget des activités sociales et culturelles (ASC), destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a défini la « masse salariale brute ».

Auparavant, la Cour de cassation (Cass. soc. 9 juill. 2014, n°13-17.470) avait pallié ce silence légal en retenant comme assiette de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles la masse salariale brute correspondant au compte 641 du plan comptable général.

Cependant l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 a pris une position différente de celle de la Cour de cassation dans la mesure où elle retient que la masse salariale brute servant d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (art. L. 2315-61 al. 7 et art. L. 2312-83 du Code du travail).

Entrent donc désormais dans l'assiette de la masse salariale brute toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, c'est-à-dire « la masse salariale DSN », y compris les sommes effectivement distribuées lors de l'année de référence en application d'un accord de participation ou d'intéressement (ce qui est nouveau).

Sont donc à présent totalement exclues de l'assiette de la masse salariale brute les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, qu'elles soient soumises ou non à cotisations sociales.

Par ailleurs, il sera désormais possible d'opérer des transferts des reliquats budgétaires du CSE. Le décret apporte toutefois une limite quant à ce transfert en ce qui concerne le reliquat du budget destiné aux ASC : seul 10 % de l'excédent annuel de ce budget peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations (art. R. 2312-51 nouveau).

Ni l'ordonnance ni le décret ne prévoient de plafond lorsque le transfert s'effectue du budget de fonctionnement vers celui des ASC. Cependant, le projet de loi de ratification des ordonnances prévoit d'encadrer également ce transfert. Un décret devrait en fixer les conditions et les limites.

8. Les Expertises du CSE

8.1. Prise en charge de l'expertise

Les obligations de l'employeur en matière de financement des expertises sont revues à la baisse avec le CSE. Auparavant, le principe était celui de la prise en charge intégrale par l'employeur des expertises que le CHSCT et le comité d'entreprise étaient en droit de demander, sauf pour le recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise au titre de sa consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ce recours donnait lieu, en effet, à une prise en charge par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 % du montant de l'expertise, les 80 % restants devant être financés par l'employeur. Cette dernière règle est étendue à un plus grand nombre d'expertises dans le cadre du fonctionnement du CSE.

Les frais d'expertise sont pris en charge (art. L 2315-80) :

- intégralement par l'employeur pour les consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur sa politique sociale et les conditions de travail et l'emploi, sur les projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS

106 RUE LA BOETIE 75008 PARIS

TEL : 01 53 93 22 00

FAX : 01 53 93 21 00

www.hoiche-avocats.com

salariés dans une même période de 30 jours, et en cas de risque grave constaté dans l'établissement ;

- à hauteur de 20 % par le CSE, sur son budget de fonctionnement, et de 80 % par l'employeur, pour la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise et pour toutes les consultations ponctuelles autres que celles relatives à un projet de licenciement collectif pour motif économique et à un risque grave constaté dans l'établissement.

Par ailleurs le CSE, comme le comité d'entreprise, doit rémunérer lui-même, intégralement, les expertises qu'il est en droit de demander pour la préparation de ses travaux (art. L 2315-81) et qui sont communément dénommées « *expertises libres* ».

Une des craintes liées à l'élargissement des cas où le CSE doit participer au financement de l'expertise est le risque d'une pénalisation des petits CSE, disposant d'un budget de fonctionnement moindre, leur droit de recours à un expert pouvant de ce fait être rendu en pratique plus difficile.

L'ordonnance du 20 décembre clarifie et simplifie les dispositions relatives aux expertises prévues par l'ordonnance de septembre. Ainsi, l'expert auquel le CSE pourra faire appel (le cas échéant, sur proposition des commissions constituées en son sein) est soit l'expert-comptable, soit un expert habilité. Il s'agira d'un expert-comptable pour les opérations de concentration, les offres publiques d'acquisition (OPA), les orientations stratégiques de l'entreprise et la situation économique et financière de l'entreprise.

À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres de ce dernier établiront un cahier des charges. Selon l'ordonnance « balai », l'établissement de celui-ci sera facultatif, et s'il est établi, le CSE le notifiera à l'employeur.

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert seront remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE pourra, à tout moment, décider de les prendre en charge.

8.2. Modalités d'expertise du CSE

Le décret précise toutes les étapes de la procédure d'expertise.

À compter de sa désignation, l'expert demande à **l'employeur au plus tard dans les 3 jours** toutes les informations complémentaires qu'il juge utiles et nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre à cette demande dans les 5 jours (art. R. 2315-45).

L'expert notifie à l'employeur **le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation** (art. R. 2315-46). Cette disposition n'avait jamais été prévue par les textes pour les instances actuelles ce qui posait notamment des difficultés quant à la contestation par l'employeur des expertises CHSCT. En effet, l'employeur avait 15 jours à compter de la désignation de l'expert pour contester le coût prévisionnel de l'expertise. Or, aucun texte n'obligeait l'expert à transmettre à l'employeur ce coût prévisionnel. Désormais, pour le CSE, l'expert a l'obligation expresse de transmettre le coût prévisionnel de l'expertise.

Quant aux délais de remise du rapport d'expertise (R. 2315-47), le décret pose 3 cas :

- dans les cas d'expertise dans le cadre d'une consultation, l'expert doit remettre son rapport **15 jours au moins avant la fin du délai à l'issue duquel le CSE est réputé avoir été consulté** ;
- lorsqu'une expertise est décidée dans le cadre d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un **délai de 8 jours** à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la commission européenne ;

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

- à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le comité social et économique en dehors des cas d'expertise prévus dans le cadre d'une consultation ou d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans **un délai de 2 mois à compter de sa désignation**. Ce délai **peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois** par accord entre l'employeur et le CSE. Cet alinéa ne liste pas expressément les cas dans lesquels ces délais s'appliquent. A notre sens, ceci semblerait viser les expertises libres, ou encore les expertises en cas de risque grave ou de droit d'alerte économique qui ne sont pas décidées dans le cadre d'une consultation.

Dans l'hypothèse où l'expertise porte sur plusieurs thèmes (économique, santé sécurité au travail...) elle donne lieu à un **rapport d'expertise unique** (art. R. 2315-48). L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise. Est ici visée, l'hypothèse où le CSE nommerait un expert-comptable, qui dans le cadre de ses travaux, serait aidé par un expert en santé et sécurité au travail. Il reviendra à l'expert désigné de vérifier que l'expert avec qui il travaille est habilité en qualité du travail et de l'emploi ou qu'il dispose des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission.

L'employeur dispose d'un délai de (L. 2315-86):

- **10 jours** à compter de la délibération du CSE pour contester la nécessité de l'expertise ;
- **10 jours** à compter de la désignation de l'expert s'il entend contester le choix de l'expert ;
- **10 jours** à compter de la notification par l'expert à l'employeur du cout prévisionnel de l'expertise pour en contester le cout, ou de la notification du cahier des charges par le CSE à l'employeur ;

Précisions de l'ordonnance balai : l'établissement du cahier des charges n'était pas automatique. Si un cahier des charges est rédigé, il devra être transmis à l'employeur et le délai de 10 jours pour contester le coût prévisionnel commencera à courir dès la transmission du cahier des charges. Si celui-ci n'est pas établi, le délai de 10 jours commencera à courir dès la notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel.

- **10 jours** à compter de la notification du coût final pour en contester le montant.

Le jugement rendu par le TGI peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation **dans les 10 jours à compter de la notification de la décision**.

9. Les commissions du CSE

9.1. La commission santé, sécurité et conditions de travail

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ne s'impose que dans les entreprises de plus de 300 salariés ou dans les entreprises dont l'inspecteur du travail estimera que la mise en place d'une telle commission est nécessaire.

Cette décision pourra être contestée devant le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Direccte), précise l'ordonnance balai.

Une telle commission peut toutefois être mise en place dans les entreprises plus petites par accord collectif et comportant plusieurs établissements distincts. Cet accord peut définir le nombre, le périmètre et les modalités de mise en place des commissions.

De manière générale, les modalités de mise en place et de fonctionnement de cette commission santé, sécurité et conditions de travail relèvent en principe de l'accord collectif. En l'absence d'accord, elles sont définies par le règlement intérieur du CSE.

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS

106 RUE LA BOETIE 75008 PARIS

TEL : 01 53 93 22 00

FAX : 01 53 93 21 00

www.hoiche-avocats.com

9.2. Les autres commissions

Des commissions supplémentaires liées à des problématiques particulières (formation, information et aide au logement, égalité professionnelle, ...) peuvent être créées par accord collectif. Il revient à l'employeur d'adjoindre à ces commissions, le cas échéant, des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise.

Des dispositions supplétives sont prévues à défaut d'accord collectif sur la mise en place de ces commissions particulières:

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés :
 - une commission de la formation (art. L 2315-49) ;
 - une commission d'information et d'aide au logement des salariés, les entreprises de moins de 300 salariés pouvant se grouper entre elles pour la former (art. L 2315-50 à L 2315-55) ;
 - une commission de l'égalité professionnelle (art. L 2315-56).
- dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, une commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet (art. L 2315-46), dont le fonctionnement est précisé par les articles L 2315-47 et L 2315-48 du Code du travail.

Il est prévu que la commission économique est présidée par le président du CSE (art. L 2315-47) alors qu'en application des anciennes dispositions réglementaires relatives au comité d'entreprise, les commissions au sein de ce dernier, y compris économique, étaient présidées par un de ses membres, donc pas nécessairement par l'employeur.)

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoche-avocats.com

Notre équipe dédiée en droit du travail

► **Frédérique Cassereau**

avocat associé

cassereau@hocheavocats.com

► **Nicolas Mancret**

avocat associé

mancret@hocheavocats.com

HOCHE
SOCIÉTÉ D'AVOCATS



*(DECIDEURS 2015)-CREDIT PHOTO : Y. DERET •DESIGN : CARTON ROUGE

Un cabinet d'avocats français **indépendant**

Plus de **60 avocats** à l'écoute de leurs clients

Une expertise reconnue dans tous les secteurs du **droit des affaires**

Classé au top 50 des **meilleurs cabinets français***

- Fusions & Acquisition / Private Equity
- Droit des sociétés
- Droit boursier et financier
- Entreprises en difficulté
- Fiscalité des entreprises
- Fiscalité du patrimoine

- Droit des Affaires
- Droit social
- Propriété intellectuelle
- Technologies de l'information
- Droit Immobilier
- Contentieux, Arbitrage et Médiation

www.hocheavocats.com