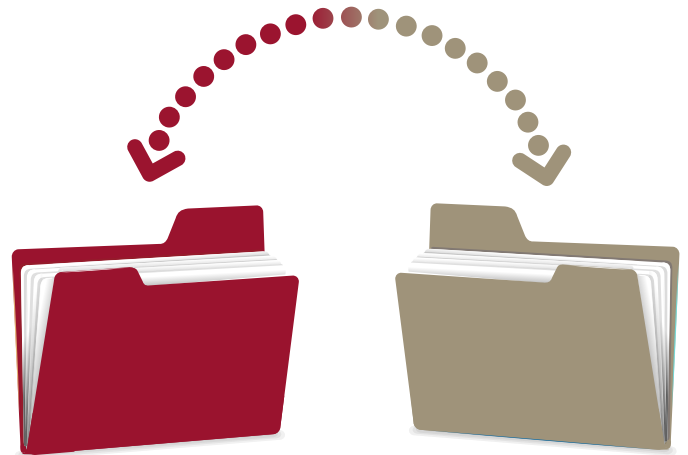


# TRANSFERT DU PATRIMOINE DU CE AU CSE : POINTS DE VIGILANCE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales prévoit la fusion des instances représentatives du personnel existantes (CE, DP, CHSCT) au profit d'une nouvelle instance unique, le Comité social et économique (CSE). Cette fusion implique la disparition du CE, du CHSCT et des DP au profit du CSE au plus tard le 31 décembre 2019. La nature juridique d'une telle opération n'est pas encore ce jour clairement déterminée au regard de l'imprécision du texte, la Direction générale du travail, saisie de cette question devant se prononcer prochainement.

Par Marie Bourgault et Me Jonathan Cadot, LEPANY & ASSOCIÉS



## QU'EN EST-IL DU PATRIMOINE : BIENS, DROITS ET OBLIGATIONS, CRÉANCES ET DETTES DU CE ?

Cette question a été réglée par l'article 9 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, modifié par l'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 qui prévoit que :

- Le transfert de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes du CE relatifs aux activités transférées est effectué de plein droit et en pleine propriété aux CSE ;

**Attention :** le transfert en question n'implique pas de facto le maintien de la contribution aux activités sociales et culturelles (ASC) versées annuellement au CE puis au CSE.

En effet, le nouvel article L2312-81 du Code du travail vient prévoir que :

- le montant du budget des ASC est fixé par accord collectif ;
- à défaut d'accord collectif, « le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente ».

L'ordonnance précise que les transferts de biens meubles ou immeubles prévus ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État ni à perception de droits ou de taxes.

### À noter

Le texte n'envisage pas le refus du transfert des droits et obligations, créances et dettes, induisant que le CSE ne peut refuser ce transfert.

- Lors de sa première réunion, le CSE décidera à la majorité de ses membres s'il accepte ou non les affectations prévues par le CE. À défaut d'acceptation, il devra déterminer ces affectations.

### À noter

Cette question sera d'autant plus complexe à gérer en présence d'établissements multiples avec des CSE d'établissement qui n'ont pas le même périmètre que les comités d'établissement.

- Lors de la dernière réunion du CE, les conditions du transfert des droits et obligations, créances et dettes, mais également l'affectation des biens seront déterminées lors de la dernière réunion du CE.

### À noter

Dans ce cadre, le CSE pourra décider d'affecter les fonds affectés à un budget, en totalité ou en partie, à un budget différent (fonctionnement vers des activités sociales et culturelles et vice versa). Pour autant, les élus du CSE doivent garder une réserve de subvention de fonctionnement suffisante afin de financer les expertises qui sont désormais pour partie à leur charge, et, plus généralement, pouvoir continuer à recourir à des experts (avocat, expert-comptable...) pour les assister dans leurs missions et attributions.

Il est à souligner que l'ordonnance n° 2017-1386 prévoit l'application de cette procédure de transfert de patrimoine à l'ensemble des instances représentatives du personnel suivantes : CE, comités d'établissement, CCE, CHSCT, DUP, instances regroupées.

### CONSEILS

#### ■ Possibilité de mettre en place un groupe de travail dédié au transfert des biens du CE ;

Cette mise en place pourrait s'avérer judicieuse pour les CE dont le patrimoine est important.

#### ■ Établir en amont une liste exhaustive de l'ensemble des :

- biens mobiliers et immobiliers (ordinateurs, mobiliers de bureau, appartement, centre de vacances...).

Ces éléments seront a priori faciles à identifier ;

- droits et obligations, créances et dettes.

Le CE pourra se référer à ses documents comptables

(et notamment aux comptes annuels), sans s'y restreindre.

**ATTENTION :** les stipulations des accords collectifs relatifs au CE cessent de produire effet à la date du 1<sup>er</sup> tour des élections mettant en place le CSE. Il conviendrait donc d'établir une liste des droits conventionnels dont disposait le CE pour que le CSE puisse négocier en ce sens.

S'agissant des usages et engagements unilatéraux, rien n'est prévu. S'il pourrait être soutenu que les usages subsistent, au même titre que dans le cadre d'une modification juridique de l'employeur, il serait plus prudent de les répertorier et de les intégrer à la négociation.

Afin de faciliter le travail du CE, il est possible de procéder par type d'activité transférée : attributions économiques/activités sociales et culturelles.

#### ■ Solliciter l'expert-comptable du CE en amont pour préparer les opérations comptables

La date du transfert pourrait éventuellement nécessiter d'établir de nouveau les comptes du CE pour permettre une meilleure visibilité.

#### ■ Déterminer les formalités à accomplir pour réaliser le transfert afin de prévoir le budget nécessaire.

#### EXEMPLES DE FORMALITÉS À ACCOMPLIR

- la modification des bénéficiaires des titres de propriété effectuée par un notaire ;

- la détermination des actifs et passifs à transmettre/la continuité des contrats réalisée par un expert-comptable ;

- la validation des actifs et passifs apportés par l'intermédiaire d'un commissaire aux apports ;

- la rédaction de documents juridiques, notamment la délibération du CE, rédigée par un avocat...

#### ■ Avertir les cocontractants du transfert de patrimoine du CE au CSE, notamment, par une publication dans un journal d'annonces légales

#### ■ Prévoir en amont de la dernière réunion du CE une délibération prévoyant :

- le transfert de l'ensemble des biens mobiliers et immobiliers, des droits et obligations, des dettes et créances ;

- la désignation de liquidateurs ayant la signature sur les comptes bancaires pour :

> gérer les « affaires courantes » pendant la période intermédiaire entre le 1<sup>er</sup> tour des élections et la mise en place du CSE ;

> procéder au transfert une fois le CSE mis en place.

Cette délibération peut nécessiter un travail important en fonction de l'importance du CE (nombre de biens, notamment immobiliers, comptes bancaires, contrats de travail, contrats de prestations de services...).

## À SAVOIR

### LA DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

La désignation d'un délégué syndical par une organisation syndicale est régie par les dispositions de l'article L2143-3 du Code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés. En vertu de l'*alinéa 1* de cet article, le délégué syndical est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections au Comité social et économique (CSE).

Toutefois, dans l'hypothèse par exemple d'une démission, d'un départ, d'une mutation des élus de l'organisation syndicale, les dispositions de l'article L2143-3 *alinéa 2* du Code du travail permettent à celle-ci, qui reste représentative dans l'entreprise ou l'établissement de désigner un délégué syndical lorsqu'aucun candidat présenté par l'organisation syndicale ne remplit les conditions de suffrages exprimés ou s'il ne reste plus aucun candidat les réunissant.

Dans ces cas, l'organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou à défaut parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation du délégué syndical central (DSC) obéit, quant à elle, à des conditions spécifiques de désignation en vertu des dispositions de l'article L2143-5 du Code du travail. En effet, et contrairement au délégué syndical, sa désignation n'est pas soumise au fait qu'il ait participé aux élections professionnelles et recueilli au moins 10 % des suffrages au 1<sup>er</sup> tour de celles-ci.

Pour pouvoir désigner un DSC dans les entreprises d'au moins deux mille salariés et comptant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, selon l'article L2143-5 du Code du travail, il suffit que cette désignation émane d'une organisation syndicale qui a recueilli 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles des titulaires au CSE. En d'autres termes, le DSC n'a pas à concourir personnellement aux élections pour être désigné.

Pour désigner un DSC, il suffit donc que l'organisation syndicale qui le désigne soit elle-même représentative dans l'entreprise. À noter que dans nombre de nos entreprises, le DSC est dénommé DSN, appellation non reconnue par le Code du travail. ■