



TRANSFERT DES BIENS DU CE AU CSE

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP (comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, CHSCT, délégations uniques du personnel, regroupement par accord des IRP) existant au 23 septembre 2017 (date de publication de l'ordonnance) seront transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019. Ce transfert s'effectuera à titre gratuit lors de la mise en place des CSE.

Une convention conclue avant le 31 décembre 2019 entre les CSE et les membres des anciennes instances définit les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du CSE les biens de toute nature, notamment les immeubles et les applications informatiques, ainsi que, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donneront lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État ni à perception de droits ou de taxes (Ord. n° 2017-1386, art. 9, VI modifié par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018).

1. LE MODE DE TRANSFERT

Aux termes de l'article précité, la mise en place des CSE entraîne le transfert à leur profit, de plein droit, des biens, des contrats et tous les autres droits et obligations des CE et autres IRP.

Le mode opératoire est donc libre : il relève d'une décision devant faire l'objet d'un vote en réunion plénière des instances regroupées.

À ce jour, deux modes de regroupement sont mis en œuvre : par absorption ou création.

➤ Le transfert par absorption : le CE absorbe les autres IRP (DP, CHSCT, autres CE, ...) et se transforme en CSE. Dans ce cas, il y a continuité de la personne civile, l'entité absorbante poursuit sa vie sociale, en étant renforcé.

➤ Le transfert par création: c'est le transfert du

patrimoine des IRP vers un ou plusieurs CSE nouvellement créés. Dans ce cas, il n'y a pas continuité de la personne civile puisque les entités créées débutent, par définition, leur vie sociale.

Le premier mode de transfert (par absorption) permet notamment de simplifier largement les démarches administratives puisque le CE poursuit sa vie sociale. Il n'y a pas besoin dans ce cadre de créer de nouveaux comptes bancaires, ni de revoir l'ensemble des contrats déjà en cours. Des avenants à ses contrats devront être signés, pour les mettre au nom du CSE

Cependant, le transfert par création est nécessaire dans certains cas spécifiques, comme par exemple lorsque le CE est divisé en plusieurs CSE.

2. LES INCIDENCES D'UN CHANGEMENT DE PÉRIMÈTRE

Dans le cas où le passage en CSE s'accompagne de changements de périmètre, se pose la difficulté de partager le patrimoine des CE concernés entre les différents CSE et donc la question de la détermination de la clé de répartition des fonds du (ou des) CE.

En ce cas, la séparation du patrimoine peut s'inspirer des dispositions prévalant dans le cas des dévolutions.

Ainsi, par analogie avec la dévolution d'un CE en cas de disparition de l'entreprise, la jurisprudence établit un lien entre le transfert du personnel et le transfert du patrimoine : les biens du CE doivent aller là où vont les salariés transférés (Cass. soc.,

23 janv. 1996, n° 93-16.799 ; Cass. soc., 10 juin 1998, n° 96-20.112).

La masse salariale, ou les effectifs, peuvent être un critère de répartition des biens du CE entre plusieurs CSE.

Aussi, il est important de définir les principes de répartition entre plusieurs établissements (répartition en fonction de la masse salariale ou des effectifs/combinaison des deux) dans le cadre de l'accord de mise en place du CSE ou d'un accord distinct.

Exemples :

- le bien ou l'activité à transférer peut être dévolu au CSE qui accueille le plus grand nombre de salariés utilisant cette activité ou ce bien.
- Si un restaurant d'entreprise est fréquenté par des salariés relevant du champ d'intervention de trois CSE différents, la gestion de ce restaurant peut être rattachée au CSE dont relève le plus grand nombre de salariés utilisateurs.

3. LE SORT DES CONTRATS

Compte tenu du transfert de plein droit des droits et obligations, créances et dettes des instances regroupées dans le CSE, on peut considérer qu'il y a continuité des contrats. Il n'y a donc pas lieu de résilier les contrats en cours. Si le CSE souhaite mettre un terme à certains contrats souscrits avant le transfert, il devra le faire dans la limite des obligations réciproques souscrites par le CE ou le CHSCT.

Remarque : les contrats conclus avec l'ancien CE ne deviennent pas caduques : ils sont transmis au CSE. Ainsi, le passage au CSE ne permet pas de s'affranchir des engagements du CE, tel que l'organisation d'un voyage par exemple.

Des avenants devront être signés, pour les mettre au nom de la nouvelle entité, c'est-à-dire le CSE.

Le transfert des immeubles doit obligatoirement passer devant notaire, puisque le service de la publicité foncière devra enregistrer l'identité du nouveau propriétaire, le CSE. Si l'ordonnance précise qu'aucun droit ne sera prélevé par l'État à cette occasion, il y aura néanmoins un coût, celui des émoluments et honoraires du notaire authentifiant l'opération.

4. LE SORT DES CONTRATS DE TRAVAIL CONCLUS AVEC LE COMITÉ D'ENTREPRISE À L'OCCASION DE LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

L'article 9 VI de l'ordonnance dispose que l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP existant au 23 septembre 2017 seront transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019. Ce texte régit les obligations du CE pris en qualité d'employeur.

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique en vertu duquel des obligations, qui se servent mutuellement de cause, sont à la charge de chacune des parties (employeur et salarié). On peut considérer que les obligations du CE pris en sa qualité d'employeur sont transférées de plein droit au CSE qui se retrouve automatiquement investi de cette qualité. Ce transfert des contrats de travail par application de l'article 9 précité est un transfert de plein droit.

Or, le texte indique que lors de leur dernière réunion les instances décident des affectations des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. **Lors de sa première réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées au premier alinéa lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.**

S'agissant du personnel du comité d'entreprise, il peut s'avérer utile, lors de la dernière réunion, d'envisager son affectation au sein du nouveau périmètre du CSE.

En cas de création de nouveaux établissements ou de leur redécoupage, il s'agira de déterminer lequel des CSE d'établissement « reprendra » les contrats de travail du CE employeur disparu. Il convient de négocier un accord de mise en place.

Le CSE peut décider lors de sa première réunion d'accepter l'affectation du personnel prévu par l'ancien CE ou de décider d'affectations différentes.

La création d'une personnalité civile implique en principe la création d'un nouveau numéro de SIRET pour le CSE et donc une nouvelle immatriculation du CSE et de ses salariés auprès de tous les organismes sociaux.

5. LES ÉLÉMENTS DU PATRIMOINE DU COMITÉ D'ENTREPRISE TRANSMIS AU CSE

« L'ensemble des [...], droits et obligations, créances et dettes du comité d'entreprise (...) sont transférés de plein droit et en pleine propriété » au comité social et économique « au terme du mandat en cours et au plus tard au 31 décembre 2019 », énonce l'article 9 VI de l'ordonnance du

22 septembre 2017.

Outre les immeubles dont le CE peut être propriétaire, sont désignés les meubles, tels les ordinateurs et logiciels ou encore le matériel de bureau.

Les créances renvoient par exemple aux sommes dues par les salariés, aux soldes des subventions dues par l'entreprise ou encore aux placements bancaires. Les droits du CE sont ceux qui sont répertoriés dans le Code du travail. Ainsi en va-t-il du droit d'alerte économique mis en œuvre par le CE et automatiquement repris par le CSE de telle sorte que l'expertise à laquelle il aurait été recouru à cette occasion serait opposable au CSE.

De façon générale, les situations dans lesquelles le CE bénéficie d'un droit à information et consultation doivent subir le même sort. Ainsi devrait-il en aller pour une procédure de licenciement pour motif économique, entamée en présence du CE et automatiquement poursuivie après la mise en place du CSE.

L'employeur est débiteur d'une obligation d'informer, réunir et consulter le CE, laquelle est transmise de plein droit au CSE au terme du mandat du CE. L'absence d'avis initial conduira sans doute l'employeur à reprendre la procédure d'information consultation initiale, en présence des nouveaux élus qui ne pourront donner un avis qu'après avoir été eux-mêmes complètement informés.

A noter : Les CE peuvent faire appel à des cabinets d'experts-comptables, notamment pour le recensement des biens, engagements et différents contrats.

Remarque : L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'établissement, des comités centraux entreprises, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, regroupement par accord des IRP sont aussi transmis au CSE.

6. LE SORT DES ACCORDS D'ENTREPRISE RELATIFS AUX ANCIENNES IRP

L'ordonnance précise que les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatives aux DP, CE et CHSCT, au regroupement par accord des IRP et à leurs réunions communes **cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE** (Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 9, VII nouveau).

7. POSSIBILITÉ DE FAIRE DES ŒUVRES SOCIALES AVANT LA DÉVOLUTION DES BIENS

Il est nécessaire de rappeler que le CE peut faire des œuvres sociales avant la dévolution des biens.

Exemples d'œuvres sociales :

➤ **Le comité d'entreprise peut verser directement de l'argent aux salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles** sous deux formes :

- le remboursement de dépenses exposées à titre personnel dans le cadre d'activités que le comité souhaite subventionner (remboursement d'achats de livres, DVD, voyages, tickets de cinéma, de théâtre, de frais de transports, etc.) ;
- l'octroi d'avantages particuliers en fonction d'événements répertoriés par le comité social et économique ou le comité d'entreprise (naissance, adoption, rentrée scolaire, arbre de Noël, mariage, départ de l'entreprise, etc.).

➤ **Le comité d'entreprise peut mettre à disposition des salariés des biens ou des services.** Il peut acheter pour le compte des salariés :

- des biens qui sont ensuite mis à leur disposition à titre gratuit (prêt de matériel vidéo, de documents, de livres, de DVD, etc.) ou à titre onéreux ;
- des équipements (salles de sport, salle de réunions, bibliothèque, restaurant d'entreprise, etc.) qui pourront être utilisés par les salariés gratuitement ou à titre onéreux ;
- des services qui sont mis à disposition des salariés gratuitement ou à titre onéreux (par exemple : cours du soir, voyages, abonnements, places de spectacles, repas, service de conseil juridique, etc.).

➤ **Le comité d'entreprise peut prêter des fonds aux salariés** à condition :

- que les prêts soient réalisés dans les mêmes conditions pour tous les salariés ;
- que cette activité s'inscrive dans une logique propre aux activités sociales et culturelles ;
- que le comité ne pratique pas un taux d'intérêt qui permettrait de qualifier son activité de lucrative.

➤ **Le comité d'entreprise peut verser des secours à des salariés qui ne perçoivent plus leur salaire.** Les secours sont des sommes allouées à titre exceptionnel à des salariés en fonction de leur situation matérielle. Il ne s'agit pas d'une compensation de salaire, mais d'une

aide sociale. L'œuvre sociale ne doit pas avoir un caractère discriminant, notamment en faisant une distinction entre les grévistes et les non-grévistes (Soc., 8 juin 1977, n° 75-13.681).

Les juges ont également reconnu au comité la possibilité de verser une aide financière à d'anciens salariés pour agir en justice contre l'employeur afin d'obtenir les avantages prévus dans le plan de sauvegarde de l'emploi en application duquel ils ont été licenciés (**Soc., 26 janv. 1999, n° 97-10.522**).

► **Le comité d'entreprise peut décider de verser ces fonds** à une association humanitaire reconnue d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale (anc. art L2323-87 ; articles L. 2312-84 et R. 2312-51 du Code du travail pour le CSE).

