

Décembre 2018

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

LA TRANSMISSION DU PATRIMOINE DU CE VERS LE CSE DERNIÈRE LIGNE DROITE

Promulguées à l'automne 2017, les ordonnances relatives « à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales », bel exemple d'éléments de langage de type novlangue, sont devenues applicables dès le 29 mars 2018, amenant de nombreuses évolutions pour les représentants des salariés dans les différentes instances représentatives du personnel. En particulier, l'organisation des instances est bouleversée par la fusion des DP, du CE et du CHSCT au sein d'une nouvelle instance représentative du personnel, le comité social et économique (CSE). Fin 2018, les IRP qui n'ont pas encore sauté le pas se trouvent devant un faisceau de questions d'ordre pratique concernant la transmission du patrimoine du CE vers le CSE.

Retour d'expérience des fusions d'instances réalisées en 2018.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

LE (OU LA) NOVLANGUE EST CONCEPT DÉVELOPPÉ PAR GEORGES ORWELL DANS « 1984 » :

Le texte de ces ordonnances est un bel exemple de novlangues auquel nous assistons dans ce début de XXI^e siècle. En effet plus on diminue le nombre de mots d'une langue, plus on diminue le nombre de concepts avec lesquels les gens peuvent réfléchir, plus on réduit les finesses du langage, moins les gens sont capables de réfléchir, et plus ils raisonnent à l'affect.

La mauvaise maîtrise de la langue rend ainsi les gens abêtis et dépendants. Ils deviennent des sujets aisément manipulables par les médias de masse tels que la télévision et Internet.

C'est donc une simplification lexicale et syntaxique de la langue, destinée à rendre impossible l'expression des idées potentiellement subversives et à éviter toute

formulation de critique de l'État, ou de l'Entreprise, l'objectif ultime étant d'aller jusqu'à empêcher l'« idée » même de cette critique.

Hors du contexte du roman de Georges Orwell, le mot novlangue est passé dans l'usage, pour désigner péjorativement un langage ou un vocabulaire destiné à déformer une réalité, ou certaines formes de jargon.

Les « objectifs » des ordonnances relèvent selon Ethix de cette conception du langage.

À fin décembre 2018 on peut résumer l'application de ces ordonnances à cette phrase de Saint Matthieu (13-12) : « À celui qui a, on donnera, et il sera dans l'abondance ; à celui qui n'a pas, on enlèvera même ce qu'il a ».

UN TRANSFERT DU PATRIMOINE À TITRE GRATUIT

Le transfert du patrimoine est prévu à travers trois paragraphes, à l'article 9-VI, :

« L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux d'entreprise, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des instances prévues à l'article L. 2391-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la présente ordonnance, existant à la date de publication de la présente ordonnance, est transféré de plein droit et en pleine propriété aux comités sociaux et économiques prévus au titre Ier du livre III de la deuxième partie du Code du travail mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019.

Lors de leur dernière réunion, les instances mentionnées au premier alinéa décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur comité social et économique et, le cas échéant, les conditions de transition des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées. Lors de sa première réunion, le comité social et économique 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.

Les transmissions de biens meubles ou immeubles prévus au présent article ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État ni à perception de droits ou de taxes »¹.

1. Ordonnance n° 2017-1386 du JO du 23 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, modifiée par l'ordonnance n° 2017-1718 du JO du 21 décembre 2017 (version consolidée au 26 février 2018) – Titre IV Dispositions transitoires et finales – article 9

LA NOTION DE FUSION (DES INSTANCES)

Une fusion est sur le plan juridique une opération par laquelle deux ou plusieurs entités réunissent leurs patrimoines pour ne plus en former qu'un seul.

La nature juridique de la fusion des instances s'analyse comme une transformation, dont le principe est que chaque instance transmet son patrimoine et ses dettes et créances à la nouvelle structure créée par la loi : le

CSE. Les instances disparaissent en tant que personnes civiles lors de cette transmission.

Dans le cas qui nous intéresse du CE au CSE, il est clair aujourd'hui (décembre 2018) qu'il ne s'agit pas de fusion au sens juridique du terme, c'est une opération dite « sui generis ».

LE PASSAGE DE CE À CSE NE NÉCESSITE PAS OBLIGATOIREMENT LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE PERSONNALITÉ JURIDIQUE. IL CONVIENT DE DISTINGUER :

Les instances n'ayant pas la personnalité civile :

Dans la plupart des cas, les IRP de petite taille sans personnalité civile (moins de 50 salariés), et ne disposant d'aucune trésorerie se transformeront de façon très simple en CSE.

Les instances ayant la personnalité civile et sans changement de périmètre :

Dans la plupart des cas, les CE de petite taille avec la personnalité civile (plus de 50 salariés), ne disposent d'aucune trésorerie, ils se transformeront très simplement en CSE.

Il est recommandé de constater un simple changement de nom passant de « Comité d'Entreprise + nom de la firme » à « Comité Social et Économique + nom de la firme » sur le relevé bancaire et les documents officiels, accompagnés du procès-verbal des élections des membres titulaires auprès du CTPE (inspection du travail) par l'employeur.

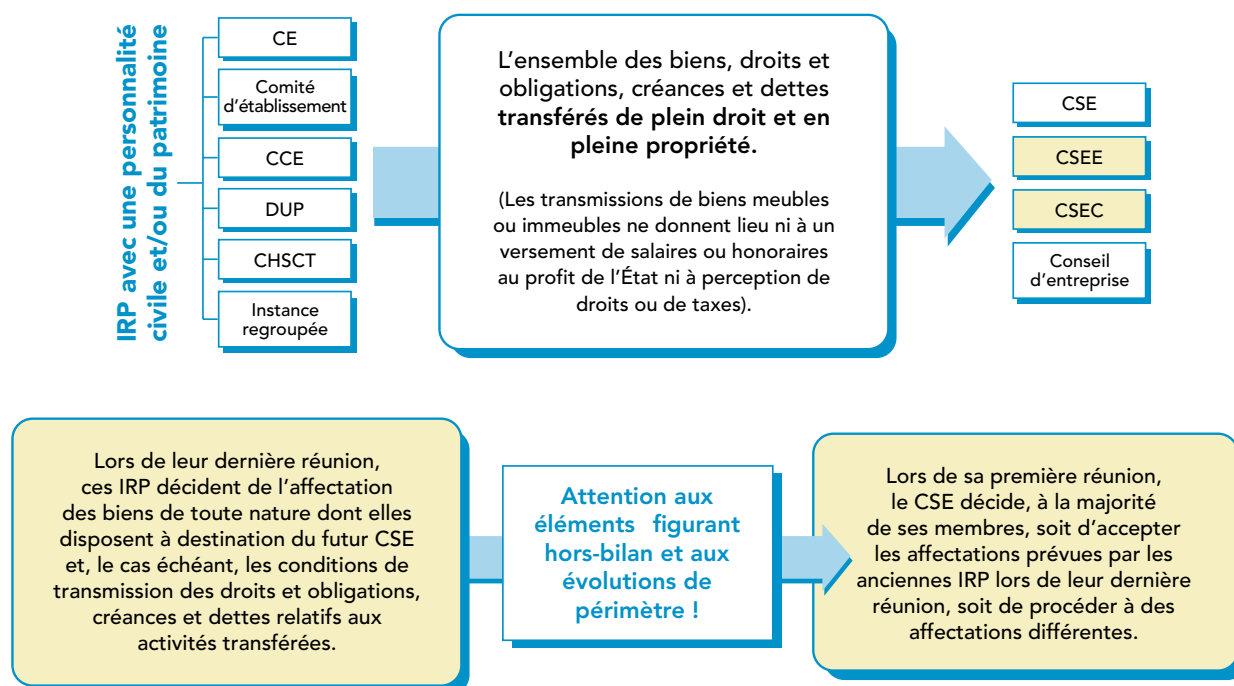
Les instances ayant la personnalité civile avec changement de périmètre :

Ce sont les cas les plus complexes car il y a la constatation de la fin des instances et la création d'une nouvelle instance : le CSE dans une autre configuration.

Lors des modifications de périmètre, le processus de la fusion-crédation sera privilégié. Les nouveaux CSE se verront attribuer le patrimoine des anciennes instances. Ce patrimoine et autres sera redistribué à une ou plusieurs nouvelles entités qui n'existaient pas jusqu'alors.

Dans ce cas la continuité n'est pas totale, puisque l'entité nouvellement créée démarre par définition sa vie sociale. Les modalités de la reprise doivent donc être définies dans un document de transition.

LE PROCESSUS DE TRANSMISSION



GÉRER LA PÉRIODE INTERCALAIRE

Entre la dernière réunion du CE et la première réunion du CSE une période intercalaire existe dont les modalités de gestion ne sont pas prévues par les Ordonnances. Un accord entre les partenaires sociaux et la direction devra être organisé pour les affaires courantes.

ETHIX vous recommande de nommer un ou deux élus chargés :

- * De la signature des chèques,
- * Des paiements des salaires,
- * Des paiements des fournisseurs,
- * De l'établissement des comptes de clôture du CE ;
- * etc.

Les membres des CE qui assumeront ces tâches seront bien évidemment responsables de leurs actes, il est prudent de souscrire une assurance RC pour cette fonction.

CINQ POINTS INCONTOURNABLES

- * Le passage au CSE n'est pas implicite et demande une grande attention.
- * L'anticipation est de mise, ne serait-ce que pour inventorier tous les biens, dettes, contrats et engagements donnés ou reçus.
- * Cet inventaire facilitera la négociation d'un accord de dialogue social.
- * Une bonne pratique consiste à mettre en place une commission de transition au sein du CE pour établir l'inventaire.
- * Puis au sein du CSE une commission de suivi se substitue à la commission de transition pour suivre l'inventaire.

LES BONNES QUESTIONS À SE POSER DANS LE CADRE DU TRANSFERT AU CSE :

- * Maîtriser la gestion du calendrier afin que les opérations soient anticipées avant la disparition du CE, notamment afin d'identifier les sujets de négociation avec l'employeur, lors de l'accord de mise en place du CSE.
- * Être conscient de ses obligations contractuelles en faisant un inventaire des contrats en cours et résilier ce qui doit l'être ; faire le point sur les dépenses à venir pour lesquelles l'ancien CE s'est engagé.
- * Faire l'inventaire de tous les droits acquis du CE et de tous les avantages en nature dont il bénéficie.
- * Pour les CE employeurs : tenir compte du droit social pour le transfert de salariés.
- * Pour les CE propriétaires immobiliers : prendre attache avec un notaire pour évoquer la méthodologie et en particulier connaître la valeur vénale ; et pour les détenteurs de parts de SCI, une procédure d'actualisation des statuts devra être prévue.
- * Pour les CE membres d'associations une procédure d'actualisation des statuts devra être organisée.

PROTÉGER LES ÉLUS SORTANTS

Ces étapes ont pour effet de protéger la responsabilité des élus sortants. Le CSE est libre de s'organiser au travers d'un nouveau règlement intérieur et de définir sa nouvelle politique d'activités sociales et culturelles. Selon les situations, il est possible de protéger les acquis du CE

dans l'accord sur le dialogue social.

Et on finira par cette phrase de Nikita Khrouchtchev à l'Assemblée Générale de l'ONU le 13 octobre 1960.

« *Tout ce qui est à nous est à nous, ce qui est à vous est négociable* »

**En tout état de cause, n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre expert-comptable ETHIX**
