



## Tout le CSE en quelques CLICS !



### Sommaire

- > P. 2 **édito/** à l'ORSEU, tout pour le CSE !
- > P. 3 **actu/** myCSE.fr, un nouveau site internet dédié
- > P. 4-7 **réforme/** la formation professionnelle
- > P. 8 **CSE/** que deviennent les biens du CE ?
- > P. 10 **focus/** accompagnement à la mise en place du CSE

# (edito) à l'ORSEU, tout pour le CSE !

## Le CSE sera ce que la négociation en fera.

Nous répétons ce mantra à chaque formation, lors de chaque accompagnement.

Ça ne signifie pas que le CSE soit une idée géniale, ni que les élus du personnel aient toutes les cartes en main, encore moins qu'ils n'auront qu'à s'en prendre qu'à eux-mêmes si la négociation ne débouche pas sur un bon accord. Cela signifie que la loi ne prévoit plus que des dispositions supplétives, souvent insuffisantes, le plus souvent inadaptées.

C'est donc à l'accord d'entreprise de faire du « sur mesure » pour ne pas avoir à supporter le prêt à porter mal taillé de la loi.

Bien sûr beaucoup d'employeurs vont essayer d'utiliser la mise en place du CSE pour rogner les moyens, diminuer le nombre de réunions, contourner les obligations d'information et de consultation. Avec leurs consultants, ils ont déjà sorti leurs calculatrices.

**Mais un dialogue social tronqué n'est pas forcément une bonne chose pour un employeur qui regarde plus loin que le bout de son nez.**

Et puis, si les dispositions supplétives ne sont pas bonnes pour les salariés, elles ne le sont pas forcément pour les employeurs. Une CSSCT de 3 membres dans un CSE de plusieurs milliers de salariés ne fonctionnera pas bien, même du point de vue patronal, pour peu que les élus exercent leurs prérogatives. L'employeur a aussi besoin de faire traiter les problèmes locaux au niveau local et donc avoir besoin de représentants de proximité, etc. Mais tout ce qui n'est pas conforme aux dispositions supplétives ne peut être mis en place que par accord majoritaire. Donc, soit on applique la loi avec toutes ses imperfections, soit on conclut un accord majoritaire.

C'est là que les élus du personnel entrent en jeu. S'il veut un accord majoritaire, l'employeur devra entrer dans une logique de donnant/donnant, idéalement de gagnant/gagnant. **Cette négociation est nouvelle, surtout elle est compliquée, tant la loi permet d'adapter ses dispositions à chaque cas particulier.** Comme dans une voiture, on peut faire varier les options au point qu'il n'y a pratiquement plus deux véhicules identiques. Du moins dans le haut de gamme.

Pour les CSE, il y a en effet un risque que dans les PME se mettent en place des CSE basiques, fondés presque

entièrement sur les dispositions supplétives de la loi et que seules les grandes entreprises fassent du sur mesure. À moyenne entreprise, risque d'un CSE inadapté car ni l'employeur ni les syndicats ne maîtriseront le sujet. À grande entreprise, risque de négociation complexe et piégeuse.

L'ORSEU est là pour vous aider dans tous les cas.

**À côté de notre site général [orseu.com](http://orseu.com), nous venons de créer un site entièrement dédié aux CSE, [mycse.fr](http://mycse.fr).**

Dans les pages suivantes, vous trouverez tous les détails sur ce site. Au-delà de très riches fiches thématiques, un forum sera à votre disposition et vous aurez la possibilité d'obtenir des réponses aux questions que vous vous posez.

Ce site est un outil au service des élus du personnel pour s'y retrouver dans la jungle juridique du CSE. C'est une occasion d'échanger et de partager.

**Nous mettons aussi en ligne une série de vidéos qui illustrent la difficulté des négociations.** Les deux premières sont déjà en ligne. Deux autres suivront rapidement, puis deux autres encore. Nous ferons un flash pour vous informer au fur et à mesure de leur parution. Vous pouvez aussi les retrouver sur la chaîne YouTube du groupe ORSEU. Nous espérons que ces vidéos vous amuseront, parfois elles vous agaceront (tous les personnages ne sont pas sympathiques...), que toujours elles vous feront réfléchir.

## Mais les outils numériques ne sont pas tout.

L'ORSEU est aussi là pour vous accompagner dans vos négociations. Nous faisons du sur mesure pour chaque cas, de l'entreprise de 50 ou 100 salariés qui ne veut pas se laisser enfermer dans un carcan, à la négociation ultra compliquée d'un groupe de plusieurs dizaines de milliers de personnes. Contactez-nous, le CSE est notre nouvelle frontière, comme on dit dans l'Ouest !

■ Jean-Pierre Yonnet

## Un nouveau site internet dédié

**Pour vous accompagner dans la mise en place du CSE, ORSEU Explicite vous propose son nouvel outil : myCSE.fr**

**Le 23 septembre dernier paraissent au Journal Officiel les ordonnances Macron modifiant en profondeur le droit du travail.**

Suite à cette réforme du code du travail, le cadre légal de la représentation du personnel et de la négociation d'entreprise se trouve bouleversé. Cette réforme prévoit, d'ici au 31 décembre 2019 dans toutes les entreprises d'au moins onze salariés, une disparition de toutes les instances représentatives du personnel au profit de la création d'une instance unique de représentation : le Comité Social et Economique (CSE).

Pour vous accompagner dans cette démarche de fusion des instances bouleversant la représentation du personnel et poursuivre sa mission de conseil auprès de cette dernière, l'ORSEU vous propose, en complément de son site institutionnel [www.orseu.com](http://www.orseu.com), un nouveau site dédié au Comité Social et Economique (CSE) : [myCSE.fr](http://myCSE.fr).

**Ce nouvel outil regroupe toutes les informations nécessaires pouvant vous aider à mieux comprendre les modalités du CSE, en alliant la théorie et la pratique, à travers des exemples d'accords et des conseils de négociation.**

Rubriques d'actualité, fiches thématiques et mode d'emploi vous permettront de comprendre les missions du CSE et son cadre légal. **Il vous est également possible de communiquer avec d'autres élus ainsi qu'avec les experts de myCSE.fr qui sauront répondre à vos questions** d'ordre général ou technique par le biais d'un forum de questions/réponses.

Enfin, un moteur de recherche ainsi qu'un espace personnel seront également à votre disposition afin de vous permettre une navigation optimale, accessible et personnalisée sur ce nouveau site.

### ➔ VOUS ÊTES DÉJÀ CLIENT ORSEU ?

Nous vous invitons à créer gratuitement votre espace personnel sur [myCSE.fr](http://myCSE.fr) afin d'avoir accès aux pages réservées.

### ➔ VOUS N'ÊTES PAS ENCORE CLIENT ORSEU ?

ORSEU Explicite vous propose de découvrir [myCSE.fr](http://myCSE.fr) à titre d'essai gratuit et sans engagement pour une durée limitée au terme de laquelle il vous faudra souscrire à une prestation ORSEU si vous souhaitez continuer à accéder aux pages réservées (« poser une question à myCSE », fiches thématiques ...).



# (réforme) formation professionnelle

Ce qu'il faut comprendre du projet de loi.

**La loi du 16 juillet 1971, élaborée après un accord des partenaires sociaux négocié dans la foulée des mouvements de 1968, avait défini les fondements du système actuel de formation professionnelle. Réformé à de très nombreuses reprises, le dispositif va être cette fois entièrement refondu.**

Quels sont les points clés des arbitrages présentés par le gouvernement, après la proposition d'un accord négocié par les partenaires sociaux ?

Rappelons d'abord les 2 principaux objectifs annoncés :

- Simplifier le système de formation professionnelle, sous l'égide de l'État,
- Faire des individus les acteurs de leur évolution professionnelle et les gestionnaires directs de leurs droits à la formation en repensant la place des intermédiaires

Interrogée fin février sur la négociation des partenaires sociaux, la ministre du Travail Muriel Pénicaud avait fait part de sa satisfaction concernant l'amélioration des droits des salariés en matière de possibilité d'accès à la formation, mais aussi de sa déception : les partenaires sociaux avaient, selon elle, fait l'impasse sur la simplification du système. Elle avait alors annoncé un "big bang" du système.

Présenté depuis début mars par le gouvernement, le contenu de la réforme a récemment été précisé via l'avant-projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel ». L'ORSEU vous présente aujourd'hui une première synthèse de ce projet de réforme vaste et complexe.



"établissement public" et voir siéger en son sein l'État, les partenaires sociaux et les régions.

Dénommée "France compétences", cette nouvelle agence publique assurera les fonctions aujourd'hui dévolues aux :

- **CNEFOP** (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) qui rassemble des représentants de l'État, des régions, des partenaires sociaux, des organismes et acteurs intéressés et des personnalités qualifiées ;

- **COPANEF** (Comité paritaire national de l'emploi et de la formation professionnelle), structure de gouvernance politique constituée des seules organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, CPME, Medef, U2P) ;

- **FPSPP** (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) géré depuis sa création en 2010 par les partenaires sociaux membres du Copanef, et chargé de financer des actions de formation au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce Fonds paritaire assure aussi une mission de péréquation des fonds via des reversements aux Opca.

L'agence "France compétences" assurera les missions de ces trois instances auxquelles s'ajouteront de nouvelles du fait de l'évolution du financement de la formation continue et de l'apprentissage.

## UNE REPRISE EN MAIN PAR L'ÉTAT

Bastion de la gestion paritaire, la formation continue va singulièrement changer de régime de gouvernance, même si les partenaires sociaux conserveront le pilotage de certains outils. Le gouvernement a décidé de fusionner les principales instances de gouvernance au sein d'une "agence de régulation" qui devrait prendre la forme d'un

A noter qu'en la matière, le gouvernement reprend à son compte la négociation des partenaires sociaux dans le cadre de leur projet d'ANI (accord national interprofessionnel).

La future agence "France compétences" aura ainsi plusieurs missions principales :

- **Veiller à ce que les coûts des contrats d'apprentissage ne divergent pas outre mesure pour une même formation.** Actuellement, des différences substantielles sont observées pour des formations semblables.
- **Élaborer un cahier des charges destiné à fixer le cadre d'évaluation de la qualité de l'ensemble des prestataires de formation** (organismes privés et publics, y compris les CFA). Leur activité sera conditionnée à l'obtention d'une certification. C'est le Cofrac (Comité français d'accréditation) qui sélectionnera les organismes appelés à certifier les opérateurs de formation.
- **Piloter la redistribution aux CFA et aux organismes de formation** des trois quarts des ressources destinées à financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Soit trois milliards d'euros environ, un milliard devant être laissés à la main des Opcas qui perdront leur fonction de collecte de la taxe d'apprentissage et des contributions Formation des entreprises. Cette mission sera désormais intégralement assurée par l'Urssaf et les fonds seront gérés par la Caisse des dépôts.

Il s'agit de la confirmation d'une évolution majeure actée par la loi Sapin du 5 mars 2014. Cette loi avait déjà permis de rompre avec le principe fondateur d'une gestion paritaire des fonds de la formation via les Opcas. Le fonctionnement reposait sur une mutualisation des fonds au premier euro, avec une possibilité de redistribution à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Cette règle a souvent été accusée, par ses détracteurs, d'être une des principales faiblesses du système, les grandes entreprises étant bien souvent les principales bénéficiaires de la mutualisation pourtant pensée à l'origine pour favoriser les TPE-PME.

## UN FINANCEMENT REFORMÉ

Deux nouvelles contributions vont être créées pour les entreprises afin de financer la formation continue et l'apprentissage, à coût constant.

**Pour rappel aujourd'hui, les entreprises assujetties doivent s'acquitter :**

- De la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,68 % de leur masse salariale brute,
- D'une contribution au titre de la formation professionnelle (0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 1 % pour les autres).

**Si la promesse de mettre en place une contribution unique pour le financement du développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage a été tenue, le nouveau système ne gagne pas pour autant en simplicité.**

Un des enjeux pour le gouvernement était de remettre à plat le financement de la formation professionnelle et de l'alternance mais sans augmenter le coût du travail. Pour y parvenir, il s'est livré à une gymnastique complexe afin de fusionner les deux actuelles contributions mais sans opérer une simple addition des deux. L'idée est de compenser la fin de l'exonération de taxe d'apprentissage dont bénéficient actuellement plusieurs secteurs.

**En conséquence, le nouveau paysage du financement de la formation et de l'apprentissage va mêler jusqu'en 2023 des différences de niveaux de cotisation** suivant la taille de l'entreprise (comme c'est le cas aujourd'hui) et des niveaux de contribution spécifiques accordés à certains secteurs qui bénéficient donc d'une ventilation particulière de ces financements entre leurs différentes affectations.

**L'atterrissage final sur un système avec trois niveaux de contribution est prévu pour l'année 2024.**



Voir encadré page suivante > *le détail des niveaux de contribution en fonction de l'effectif de l'entreprise à horizon 2024*

### Fin des exonérations de taxe d'apprentissage

L'avant-projet de loi met fin aux exonérations de taxe d'apprentissage dont bénéficient certains secteurs d'activité qui emploient par ailleurs des apprentis. Les trois principaux sont le secteur associatif, le secteur agricole et le secteur des banques mutualistes. Le texte prévoit une fin progressive de ces exonérations d'ici 2024.

Le ministère du Travail estime que leur assujettissement à la contribution alternance devrait représenter un gain de l'ordre de 600 M€ pour le système de formation. Plusieurs exonérations sont toutefois maintenues et d'autres créées, notamment pour les TPE qui embauchent des apprentis.

**Par ailleurs, concernant la formation des demandeurs d'emploi**, il est précisé que la part de la contribution des entreprises qui y sera dédiée, sera directement reversée à l'État par les Urssaf. Les formations seront réalisées dans ce cadre par Pôle emploi, les missions locales et l'Apec.



## Détail des niveaux de contribution à horizon 2024

### ■ Pour les employeurs de moins de 11 salariés :

"0,99 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales" à compter de 2024.

D'ici là, ce taux de contribution va varier quasi annuellement. Des cas particuliers sont toutefois identifiés pour les structures de cette taille (exemple : 0,55 % pour les employeurs occupant au moins un apprenti).

Cette contribution au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage des entreprises de moins de 11 salariés est affectée comme suit :

- 0,35 % du revenu d'activité est reversé à France Compétences
- Le solde de la contribution est dédié au financement de l'alternance et est réparti entre les opérateurs de compétences et France compétences.

### ■ Pour les employeurs de 11 à moins de 250 salariés :

"1,48 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales" à compter de 2024. Ces entreprises s'acquitteront par ailleurs d'une **contribution additionnelle de 0,08 % du revenu d'activité** versée directement "à un ou plusieurs établissements ou organismes".

Pour ces structures aussi, des cas particuliers sont identifiés. Cette contribution au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage est affectée comme suit :

- 0,75 % du revenu d'activité est reversé à France Compétences
- Le solde est dédié au financement de l'alternance.

### ■ Pour les employeurs de 250 salariés et plus :

"1,60 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales", dès 2020, et, là aussi, une **contribution additionnelle de 0,08 % du revenu d'activité**"

Par ailleurs, ces entreprises restent soumises à la CSA (contribution supplémentaire à l'alternance) si elles ne respectent pas leurs obligations en matière d'emploi d'alternants (seuil légal d'emploi de 5% d'alternants parmi leurs effectifs).

Les mêmes cas particuliers sont identifiés que pour les entreprises de taille inférieure.

Cette contribution au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage est affectée comme suit :

- 0,75 % du revenu d'activité [...] est reversé à France Compétences
- Le solde est dédié au financement de l'alternance.

## UN BOULEVERSEMENT POUR LES OPCA DONT LE NOMBRE VA ÊTRE RÉDUIT

Outil des partenaires sociaux en termes de gestion des ressources financières de la formation professionnelle, **les OPCA seront transformés en "opérateurs des compétences"**, selon le projet de réforme. Créés par la loi quinquennale de 1993, ils assuraient depuis 1995 la collecte et la mutualisation des fonds prélevés par l'impôt en lieu et place de l'État et avaient récupéré une partie de la collecte de la taxe d'apprentissage après la dernière réforme de 2014.

**Aujourd'hui au nombre d'une vingtaine, leur nombre devrait être progressivement revu à la baisse.** L'exécutif souhaite en effet qu'ils soient organisés à l'avenir selon une logique de filière professionnelle, ce qui suppose des rapprochements, alors que le travail en cours de fusion des branches avance à un rythme modéré malgré la pression mise par le gouvernement.

Outre la gestion d'environ 1 milliard d'euros au titre du financement des CFA, les "opérateurs de compétences" auront **pour mission première de proposer des prestations d'appui-conseil aux branches professionnelles qu'ils couvriront.** Ils contribueront ainsi aux politiques de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et à la co-construction des diplômes. Le gouvernement a ainsi décidé, conformément aux conclusions de la concertation sur l'apprentissage et aux dispositions du projet d'ANI sur la formation, d'accorder davantage de place en la matière au patronat et aux syndicats.

Il s'agit bien d'un bouleversement majeur pour ces organismes qui resteront paritaires mais vont devoir **changer de métier pour ceux qui continueront à exister.** Tous ont anticipé cette évolution et commencé depuis plusieurs années à proposer à leurs branches et entreprises adhérentes des services autres que la simple collecte des taxes et leur redistribution, en particulier dans le champ des ressources humaines. Mais force est de constater que l'inflexion est prise à des degrés très divers en fonction des opérateurs.

**Dès lors se pose la question du financement de ces OPCA « opérateurs de compétences »**

Aujourd'hui, les OPCA se financent en prélevant des frais de gestion sur leur collecte, ce que fera aussi l'Urssaf. Approchant les 10 %, ces frais permettent de financer les coûts de structures : salaires, locaux, investissements... À l'heure actuelle, l'activité de ces organismes gérés par les partenaires sociaux représente un secteur économique à part entière avec environ 6 000 salariés. Leur disparition pure et simple aurait pour conséquence un plan social d'une très grande ampleur. Ce que ne souhaite pas

l'exécutif et est inenvisageable pour des "patrons" comptant dans leurs rangs des organisations syndicales.

## DES CHANGEMENTS POUR LE CPF

Si le gouvernement a choisi de totalement écarter les propositions des partenaires sociaux sur la gouvernance du système de formation en limitant leur pouvoir de gestion paritaire, il fait siennes les dispositions de leur projet d'accord concernant **le CPF dont les droits vont être significativement augmentés.**

D'un droit de 20 heures par an plafonné à 150 heures aujourd'hui, les salariés pourront bénéficier, au terme de la réforme, d'un total de 400 heures à raison d'une alimentation annuelle de 35 heures. Pour les salariés non-qualifiés, le plafond est fixé à 550 heures (400 actuellement). En outre, contrairement à aujourd'hui, les salariés à temps partiel, jusqu'à un mi-temps, bénéficieront des mêmes droits que les personnes à temps plein.

Est également reprise la proposition du patronat et des syndicats de créer un "CPF de transition" destiné à succéder au CIF (congé individuel de formation) pour permettre des reconversions professionnelles lourdes. Toutefois, rien n'est dit à ce stade sur le maintien de la rémunération des bénéficiaires de ce "super CPF" pendant leur formation, ni sur le différentiel de coût, le coût moyen d'un CIF s'échelonnant de 24 945 euros (pour un CIF-CDD) à 25 649 euros (pour un CIF-CDI), selon l'enquête qualitative 2016 du FPSPP.

### ➔ Des droits crédités en euros

Une évolution de taille a cependant été décidée par le gouvernement : **le CPF ne sera plus comptabilisé en heures mais en euros gérés par la Caisse des dépôts**, hypothèse qu'avaient vivement contestée les partenaires sociaux.

De plus, les détenteurs d'un compte pourront l'activer à leur guise grâce à **une application accessible sur smartphone ou utilisable dans les agences Pôle emploi** et avec l'aide des futurs prestataires du CEP (conseil en évolution professionnelle). **Cet outil numérique permettra de consulter en temps réel ses droits et les montants financiers associés, de connaître les formations disponibles par bassins d'emploi, les taux de satisfaction de leurs utilisateurs sur le modèle d'un "Tripadvisor", les taux d'insertion professionnelle à l'issue des prestations, les dates de sessions possibles...** L'objectif du gouvernement : **pouvoir s'inscrire "en quelques clics" sans passer par des**

**intermédiaires comme l'employeur ou les organismes financeurs** que sont les Opcv.

## CONCLUSION

**Cette réforme répond positivement à une demande insistante de l'appareil privé de formation qui y voit une opportunité de développement de son activité.** A condition que les individus s'en emparent... On peut malheureusement craindre ici des inégalités d'accès entre les individus.

**Du point de vue des partenaires sociaux qui avaient conclu et proposé un accord en phase avec la feuille de route fixée par le gouvernement, la pilule passe mal.**

**Côté patronal**, « Faites-le *big*, pas le *bang* », clame le président du Medef. "On peut considérer que l'on ne va pas assez loin [dans le projet d'ANI] et demander que l'on amplifie les améliorations indispensables (faire le *big*), mais il nous paraît délicat de vouloir à nouveau tout changer (faire le *bang*)", écrit **Pierre Gattaz**. "On peut pousser les Opcv à être plus efficaces, mais on ne peut nier leur rôle indispensable de conseil et d'accompagnement des entreprises. Il s'agit de les réformer, pas de les supprimer", plaide-t-il en s'opposant à un transfert de la collecte aux Urssaf.

Plus mesuré, **Alexandre Saubot**, le possible successeur de Pierre Gattaz à la tête du Medef qui a déclaré sa candidature dimanche 4 mars, salue l'accord trouvé par les partenaires sociaux, tout en jugeant "nécessaire d'aller plus loin". Il milite pour "un système plus lisible" et pour "accorder davantage de libertés à l'entreprise et à l'individu", ainsi que pour "une gouvernance simplifiée". Comme le gouvernement en somme.

**Côté syndical**, interrogé dans le cadre d'un colloque sur l'avenir du syndicalisme réformiste, **Laurent Berger** déclare : "nous avons un avant-projet de loi avec des organisations patronales vent debout, des organisations syndicales en désaccord et des régions en opposition ; au final, la réforme ne donnera rien parce qu'on ne transforme pas sans les acteurs".

**Luc Béritte** quant à lui souligne des avancées tout en mettant en garde contre une centralisation excessive, au détriment d'une concertation locale pourtant plus adaptée au sujet de la formation professionnelle.

**Selon les dires du ministère du Travail, cette réforme constitue "un pari énorme"** avec, d'un côté, le possible effondrement de la consommation de formation des salariés et, de l'autre, un dérapage financier redouté à terme par Bercy en cas d'explosion de l'utilisation du CPF. C'est un fait, dans tout pari, il y a une part de risque.

# (CSE) Que deviennent les biens du CE ?

## Focus sur un point essentiel de la réforme des IRP

**A l'heure de la création des premiers CSE, le sort du patrimoine des CE est l'objet de nombreuses interrogations. L'enjeu est crucial pour les nouvelles instances qui doivent appréhender les impacts potentiels du transfert des biens, droits et obligations des CE. Les CE actuels ne sont pas en reste puisqu'ils doivent organiser le transfert de leur patrimoine d'ici la fin des mandats des élus.**

Les ordonnances du 22 septembre 2017 sont peu loquaces sur la question du sort du patrimoine des CE. Elles prévoient que « l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise [...] **sont transférés de plein droit et en pleine propriété** aux comités sociaux et économiques [...]. Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des comités sociaux et économique. »

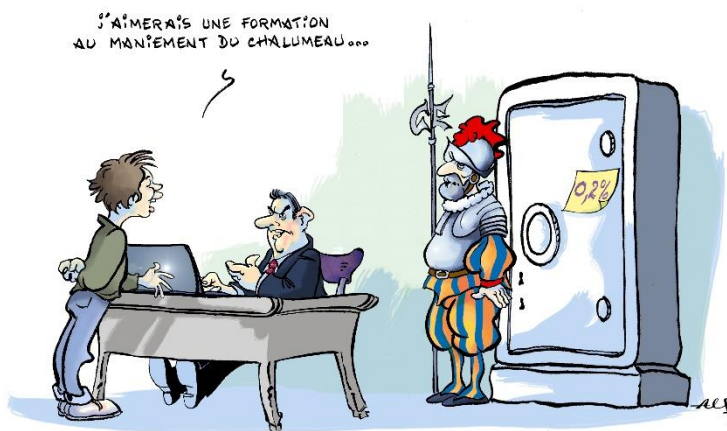
A la lecture de ce texte, nous comprenons que le CSE ne pourra refuser le transfert puisque celui-ci est de plein droit. Il semble donc que le CSE reprendra à son compte l'ensemble des engagements pris par le CE, quand bien même les élus de la nouvelle instance seraient totalement étrangers aux décisions prises par l'instance précédente. Il en est ainsi des biens mobiliers et immobiliers, des comptes bancaires et placements financiers, des reliquats de subventions de l'employeur mais également des dettes du CE (emprunts, engagements sur contrats en cours...).

Du point de vue du formalisme, **les textes prévoient la rédaction d'une convention** entre les membres des CE et CSE définissant les conditions dans lesquelles les CE 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 membres des CE actuels doivent donc veiller dès à présent à lister l'ensemble des biens, contrats et engagements détenus par le CE afin d'assurer une parfaite transparence sur le transfert. Le plus grand soin sera apporté à la rédaction de la convention. Cette convention sera d'autant plus indispensable lorsque le périmètre des instances change.

La question de l'affectation du patrimoine incite à la plus grande prudence. Les ordonnances abordent cette problématique **en deux temps** :

- Elles évoquent d'abord **la dernière réunion du CE** qui décide de l'affectation des biens au futur CSE et des conditions de transfert de l'ensemble des droits et obligations ;
- Ensuite, **le CSE décide, lors de sa première réunion**, soit d'accepter les affectations prévues par le CE, soit de statuer sur des affectations différentes.





Est-ce à dire pour autant que le CE en fin de vie et le CSE fraîchement élu pourront s'affranchir de l'origine du patrimoine du CE, et notamment de son affectation bilantielle aux AEP (attributions économiques et professionnelles) ou aux ASC (activités sociales et culturelles) ?

Il serait tentant en effet pour le CSE de basculer, dès le transfert du patrimoine du CE, une partie des sommes issues des réserves AEP vers les ASC. En l'attente de précisions, nous recommandons la vigilance sur ce point et conseillons aux élus de CSE de formaliser par écrit les arguments à l'origine de telle ou telle décision d'ignorer l'affectation initiale des sommes. A ce stade, rappelons que les ordonnances ne remettent pas en question la dualité budgétaire du CE bien qu'elles permettent au CSE de transférer sous conditions une part des excédents d'un budget à l'autre. Gardons également à l'esprit que le CSE devra faire face à des dépenses plus importantes en matière de missions économiques ; le patrimoine issu des excédents AEP du CE pourra donc utilement être utilisé pour les financer.

Les ordonnances de 2017 apportent peu d'éléments quant à la question du transfert du patrimoine des CE vers les CSE. Il est vraisemblable que des contentieux nombreux viendront alimenter les tribunaux dans les mois à venir. Quoi qu'il en soit, **l'anticipation de cette question par les élus de CE est primordiale**. L'expert-comptable du CE pourra utilement apporter son expertise pendant cette période charnière.

## 4 questions à...

Mathieu Duhez,  
expert-comptable associé, Harmonium



### ► Comment organiser dès à présent le transfert du patrimoine du CE ?

Dès la négociation avec la direction de l'accord sur la mise en place du CSE, je recommande la création d'une commission ou d'un groupe de travail dont l'objectif sera de mener à bien les opérations de transfert. Outre la participation indispensable du trésorier à cette commission, on peut s'interroger sur l'intégration de la direction aux échanges, qui pourra utilement faire le lien entre les élus de CE et les élus de CSE le moment venu.

### ► Quels sont les éléments du patrimoine qu'il faut inventorier ?

Dans un premier temps, il convient de recenser les biens immobiliers et mobiliers : appartements, maisons, mobil-home, véhicules, matériel de bureau et informatique, téléphones... Pour l'immobilier notamment, les actes de propriété devront être recherchés.

La commission de transfert devra ensuite s'attacher à inventorier les contrats et engagements pris par le CE : contrats de travail, placements financiers, prestataires (voyagistes, éditeurs de logiciels, assistance juridique...). Une attention particulière sera apportée aux conditions de

résiliation ou de transfert ; rappelons à ce titre que les ordonnances prévoient un transfert de plein et en pleine propriété. Les dettes du CE seront donc transférées au CSE.

### ► Quid du risque URSSAF ?

La question du transfert du risque URSSAF au CSE revient régulièrement : le CSE sera-t-il tenu responsable des pratiques de l'ancien CE ?

Rappelons à ce sujet que l'employeur reste le seul destinataire des observations et sanctions de l'URSSAF relatives au régime social des activités sociales et culturelles. L'employeur pourra-t-il néanmoins tenir pour responsable le CSE des pratiques de l'ancien CE et réclamer une indemnisation ? La rédaction des ordonnances laisse peu de doutes sur ce sujet puisque le transfert des engagements est de plein droit et en pleine propriété. Les élus du CSE veilleront donc à prendre connaissance du risque URSSAF potentiel au moment du transfert du patrimoine.

### ► Comment organiser le transfert lorsque le périmètre des instances change ?

La question du transfert du CE au CSE est encore plus complexe dès lors qu'il se fait à périmètre différent. Les ordonnances sont muettes sur ce point. Nous recommandons d'en définir le principe dans le cadre de l'accord de mise en place du CSE négocié avec la direction. La répartition se fera le plus souvent en fonction de la masse salariale ou de l'effectif.

# (focus) Accompagnement à la mise en place du CSE

Vous souhaitez anticiper la mise en place du CSE dans votre entreprise ?

**L'ORSEU vous aide à définir les enjeux du dialogue social de demain :**



**Nous vous proposons 10 clés pour vous accompagner** dans la mise en place du Comité Social et Economique : 10 outils à utiliser – ou non – en fonction du contexte propre à votre entreprise.

**Exemples de clés :** Diagnostic partagé de l'impact des ordonnances, Diagnostic du Dialogue social, Constitution d'une plateforme de propositions, Assistance lors de la négociation, Assistance pour la communication aux salariés...

**Et toujours notre formation « Ordonnances : les points clés de la réforme »**

Pour toute information, contactez notre pôle Formation : [formation@orseu.com](mailto:formation@orseu.com) / 04 72 75 08 42

**ORSEU NANTES**  
6 Place Gare de l'État-CP6  
44276 Nantes cedex 2  
03.20.47.15.24

**ORSEU BRUXELLES**  
36 avenue des Gaulois  
1040 Bruxelles

**ORSEU Siège/LILLE**  
3 rue Bayard  
59000 Lille  
03 20 47 15 24

**ORSEU PARIS**  
21 place de la République  
75003 Paris  
01 42 77 41 43

**ORSEU LYON**  
45 rue Sainte Geneviève  
69006 Lyon  
04 72 75 08 42



## le zoom, lettre d'information du Groupe ORSEU-Explicite

Avril 2018 – n° -63

e-mail : [contact@orseu.com](mailto:contact@orseu.com)

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur [www.orseu.com](http://www.orseu.com) ou contactez-nous par e-mail

Rédaction en chef : Nicolas Farvaque

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Mathieu Duhez, Nicolas Farvaque, A-Laure Smaguine, Jean-Marc Lenglard, Jean-Pierre Yonnet

Dessins : Alf

### Groupe ORSEU-Explicite

- ➔ expert auprès des CSE, CE et CHSCT
- ➔ organisme de formation des représentants du personnel
- ➔ abonnement des IRP
- ➔ pôle de recherche et études
- ➔ préparation aux concours