

ACTU EXPERTS

COMITÉS D'ENTREPRISE, COMITÉ SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES AUX COMITÉS D'ENTREPRISE

N°17 - 1^{er} trimestre 2018

VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Législation
- Jurisprudence

REVUE DE PRESSE

ARTICLES

- Le passage du CE au CSE : des étapes à anticiper pour une transplantation réussie
- CE : quelles sont vos prérogatives et obligations en matière de restauration collective ?
- Le nouveau Comité Social et économique : s'approprier de nouveaux espaces de négociation dans un cadre légal profondément renouvelé



Sources documentaires

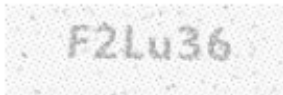
Inscrivez-vous à la lettre Actu Experts CE

Newsletter Actus CE

Votre prénom :

Votre nom :

Votre adresse email :



Veuillez indiquer le code affiché dans l'image

CONSULTER LES LETTRES ACTU EXPERTS CE

 [LETTRE ACTU EXPERTS CE N°16 - 4E TRIMESTRE 2017](#)
[lettre_ce_n16_4e.pdf](#) 

Lettre d'Information des EC aux comités d'entreprise - N°16 - 4e trimestre 2017

Téléchargement

 [LETTRE ACTU EXPERTS CE N°15 - 3ÈME TRIMESTRE 2017](#)
[lettre_ce_n15_3eme.pdf](#) 

Lettre d'Information des EC aux comités d'entreprise - N°15 - 3ème trimestre 2017

Téléchargement

 [LETTRE ACTU EXPERTS CE N°14 - 2ÈME TRIMESTRE 2017](#)
[lettre_ce_n14_2eme.pdf](#) 

Lettre d'Information des EC aux comités d'entreprise - N°14 - 2ème trimestre 2017

Téléchargement

Pour vous abonner à cette lettre trimestrielle (dématérialisée) et la recevoir gratuitement dès sa mise en ligne sur le site de l'Ordre et retrouver les précédents numéros, rendez-vous sur le site du CSOEC : www.experts-comptables.fr

Comité de rédaction

Président : Chakib HAFIANI

Membres du Comité de rédaction :

Vincent Beyron, Françoise Boisvert,
Philippe Gervais, Xavier Huault-Dupuy,
Gérard Lejeune, Francis Marquant,
Christian Pellet, Julien Sportes,
Claudine Vergnolle.

Permanents du CSOEC

Véronique Argentin, Sylvie Alléno,
Sylvie Guérin.

EDITO

Le Comité Social et Économique : la nouvelle instance à mettre en place depuis le 1^{er} janvier 2018

L'actualité de ce premier trimestre est dense, moins par de nouveaux textes, que par la mise en œuvre des ordonnances dont la ratification est imminente au moment de la publication de notre lettre et les premières difficultés pratiques. Un nouvel environnement, peut être un nouveau paradigme, se met en place, moment de transition et certainement d'opportunités.

La transition du Comité d'entreprise au CSE est un sujet délicat et ses contours ne sont pas tous définis ni stabilisés. Ces sujets nécessitent, en conséquence, une grande attention. La lecture de notre article sur le passage du CE au CSE est une précaution indispensable, pour vous permettre d'anticiper les difficultés tant opérationnelles que comptables. Les propositions pratico-pratiques sont pertinentes et évolueront en 2018 au gré de la doctrine à venir.

Le nouveau CSE suscitera, nul doute, d'autres interrogations, ouvrira de nouveaux espaces de négociation dans un cadre légal renouvelé, traité dans un autre article à la lecture non moins indispensable.

Une rubrique permanente sera désormais consacrée chaque trimestre au CSE pour suivre l'application de la réforme du droit social, en plus de l'habituelle veille législative et réglementaire que vous appréciez tant, selon notre dernier sondage-évaluation.

Pour information, la LOI no 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi no 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a été publiée au JO du 31 mars 2018, juste avant le bouclage de notre lettre.

Les consœurs et confrères de votre comité « CE-CSE » et les permanents du CSOEC sont à la tâche pour actualiser les deux guides qui sont vos outils permanents : le guide Environnement réglementaire des CSE, Comptable, fiscal et social et le guide des missions de l'expert-comptable auprès des comités d'entreprise, prévues par la loi et le règlement ainsi que les autres outils pour vous permettre d'intégrer cette réforme et d'accompagner vos clients dans les meilleures conditions possibles .

Tous ces outils seront disponibles en juin prochain et vous seront présentés lors d'une manifestation du CSOEC le lundi 2 juillet 2018¹, rendez-vous à noter dès à présent dans vos agendas.

Bonne lecture !



Chakib HAFIANI
Président du Comité
secteur non marchand

1. Réunion pédagogique lundi 2 juillet 2018 à partir de 15h00.

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

LÉGISLATION

PROJET DE LOI RATIFIANT DIVERSES ORDONNANCES PRISES SUR LE FONDEMENT DE LA LOI N° 2017- 1340 DU 15 SEPTEMBRE 2017 D'HABILITATION À PRENDRE PAR ORDONNANCES LES MESURES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Le projet de loi ratifiant les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 relatives à la réforme du Code du travail a été adopté définitivement par le Sénat le 14 février 2018. Ce texte ratifie ainsi les 5 ordonnances du 22 septembre 2017 ainsi que l'ordonnance rectificative du 20 décembre 2017, afin de leur donner une valeur législative. Par ailleurs, il opère de nombreuses modifications de forme et de fond des ordonnances, ainsi que d'autres textes.

[Pour en savoir plus](#)

Le Conseil constitutionnel a été saisi sur le projet de loi de ratification le 21 février 2018 par trois groupes de parlementaires (affaire n° 2018-761 DC). Parmi les dispositions contestées figure la fusion des instances représentatives du personnel en une seule : le comité social et économique. Les auteurs de la saisine considèrent que la mise en place du CSE constitue une atteinte au droit à la protection de la santé des salariés car l'instauration du CSE conduirait à une moindre prise en compte des questions sanitaires au sein de l'entreprise en raison de la prédominance des questions économiques.

En matière de représentation du personnel, on peut notamment citer les mesures suivantes.

Mise en place du comité social et économique (CSE)

Il est introduit la possibilité de réduire d'au maximum 1 an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur (après consultation des représentants du personnel), le mandat des représentants prenant fin en 2019, afin de mettre en place le CSE.

Mandats des élus du CSE

Les règles relatives à la limitation du nombre de mandats successifs sont étendues aux membres du CSE central et aux CSE d'établissement, sauf dans les entreprises où établissements de moins de 50 salariés, le cas échéant, si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

Le projet de loi ne permet plus aux entreprises de 300 salariés et plus de pouvoir déroger à la limitation à 3 mandats successifs par le biais du protocole d'accord préélectoral.

Ajustement des règles de financement des expertises

Sans remettre en cause le principe du co-financement (80/20) institué par l'ordonnance, le projet de loi de ratification prévoit la prise en charge intégrale des frais d'expertise par l'employeur à condition que :

- le budget de fonctionnement du comité social et économique soit insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise,
- que ce budget de fonctionnement n'ait pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes.

Par ailleurs, l'employeur, qui ne renseigne pas les indicateurs sur l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales devra prendre en charge les frais de l'expert technique auquel le CSE peut avoir recours dans les entreprises d'au moins 300 salariés afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Délais d'expertise

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit que le délai maximal dont dispose l'expert pour remettre son rapport est fixé par un décret pour chaque catégorie d'expertise.

Le projet loi de ratification ajuste ces dispositions en instituant la possibilité de fixer par accord d'entreprise ou par accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres du CSE le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport. À défaut, ce délai serait précisé par un décret.

Commission des marchés

Le projet de loi de ratification rend obligatoire la création d'une commission des marchés en inscrivant les dispositions relatives à cette commission, qui figuraient dans les dispositions supplétives du Code du travail, dans les dispositions d'ordre public du même code.

Budget de fonctionnement

Le projet de loi précise que le taux de la subvention est de 0,20 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 2 000 salariés et de 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés (au lieu de plus de 2 000 salariés précédemment).

Transfert limité du budget de fonctionnement vers la contribution des ASC

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a mis fin au principe d'autonomie et de non-confusion de la subvention de fonctionnement et de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles (ASC). En effet, elle prévoit qu'en présence d'un reliquat budgétaire, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider, dans le cadre d'une délibération, de transférer tout ou partie du montant dudit excédent, selon le cas, soit au budget de fonctionnement, soit au budget destiné aux activités sociales et culturelles.

Le projet de loi de ratification limite les possibilités de transfert prévues initialement. En effet, il résulte de ce texte que seule une partie du reliquat du budget de fonctionnement, qui sera définie par un décret, pourra être transférée vers le budget des ASC et non plus sa totalité.

Le décret du 29 décembre 2017 prévoit qu'en cas de reliquat budgétaire, l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles peut être transféré au budget de fonctionnement ou à des associations conformément à l'article L. 2312-84, dans la limite de 10 % de cet excédent.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement, initialement incluses dans l'assiette de calcul des budgets des activités sociales et culturelles et de fonctionnement, sont exclues de l'assiette de calcul desdits budgets.

Par ailleurs, le CSE pourra financer sur son budget de fonctionnement la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

Modification des règles de calcul de la contribution de l'employeur aux ASC

S'agissant du budget des ASC, le projet de loi prévoit qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise fixant le montant de la contribution de l'employeur, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourra pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

La référence au total le plus élevé des sommes affectées aux activités sociales atteint au cours des 3 années précédant la prise en charge par le comité est supprimée par le projet de loi.

La masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions 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.

JURISPRUDENCE

ASSIETTE DE CALCUL DES BUDGETS DU COMITÉ D'ENTREPRISE : REVIREMENT DE JURISPRUDENCE : CASS. SOC. 7 FÉVRIER 2018, N° 16-16086 ET CASS. SOC. 7 FÉVRIER 2018, N° 16-24231

Depuis 2011 et selon une jurisprudence constante, l'assiette de calcul des budgets du comité d'entreprise (budget de fonctionnement et budget des activités sociales et culturelles) était constituée du compte 641 correspondant au poste « rémunérations du personnel » sous réserve de certaines exceptions (Cass. soc. 30 mars 2011, n° 10-30080).

Compte tenu du nombre croissant d'exceptions faites à l'application du compte 641, de l'abondance du contentieux, ainsi que de la résistance de nombreux juges du fond, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence dans deux affaires du 7 février 2018.

Elle abandonne le fondement comptable du compte 641, pour se référer à la notion de "gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale". Il s'agit là d'un retour à la définition sociale de la rémunération.

Elle précise en outre que sont exclues de cette assiette les sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement ou de participation, ainsi que les rémunérations versées aux salariés mis à disposition.

Ainsi, la Cour de cassation met une nouvelle fois sa jurisprudence en conformité avec les nouvelles règles relatives au comité social et économique (CSE).

En effet, rappelons que l'une des ordonnances du 22 septembre 2017 intègre dans le Code du travail une définition de l'assiette de calcul des budgets du comité social et économique. Désormais, l'assiette est constituée de l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Pour en savoir plus :

[Arrêt n° 303 du 7 février 2018](#)

[Arrêt n°307 du 7 février 2018](#)

[Note relative aux arrêts de la Chambre sociale n°303 et 307 du 7 février 2018](#)

BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CE : CASS. SOC. 22 NOVEMBRE 2017, N° 16-12952

Le comité d'établissement empêché de fonctionner par suite de l'annulation des élections, demeure créancier de la subvention de fonctionnement due annuellement par l'employeur, même si en l'absence de délégués du personnel, ses attributions économiques et professionnelles n'ont pu être exercées. C'est la précision apportée par la Cour de cassation dans une décision en date du 22 novembre 2017 pour justifier le versement d'un rappel de subvention de fonctionnement par un employeur.

Dans cette affaire, à la suite de l'annulation des élections des membres du comité d'établissement et des délégués du personnel d'un établissement, l'employeur avait refusé de verser le budget de fonctionnement au titre de l'année 2013.

[Pour en savoir plus](#)

REVUE DE PRESSE

LISTE DES REVUES CONSULTÉES

- ➔ [Infographie] **Connaître l'essentiel du CSE en une image**
ActuEL CE 02/01/2018
- ➔ [Décret CSE] **La composition de l'instance et les crédits d'heures**
ActuEL CE 03/01/2018
- ➔ [Décret CSE] **Les budgets de l'instance**
ActuEL CE 03/01/2018
- ➔ [Décret CSE] **Les délais de consultation sont fixés**
ActuEL CE 04/01/2018
- ➔ [Décret CSE] **La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts**
ActuEL CE 04/01/2018
- ➔ [Décret CSE] **La procédure retenue pour les expertises**
ActuEL CE 05/01/2018
- ➔ [Décret CSE] **Le contenu de la BDES sous le seuil de 300 salariés**
ActuEL CE 05/01/2018
- ➔ [Décret CSE] **Le contenu de la BDES à partir de 300 salariés**
ActuEL CE 08/01/2018
- ➔ [Décret CSE] **Les informations et consultations**
ActuEL CE 09/01/2018
- ➔ **Les changements définitivement apportés au comité social et économique**
ActuEL CE 05/02/2018
- ➔ **«De nombreux CE vont perdre en 2018 une partie de leurs subventions»**
ActuEL CE 20/02/2018
- ➔ **Selon l'urssaf, «les CSE devront répondre des pratiques de l'ancien CE»**
ActuEL CE 21/02/2018
- ➔ **Ordonnances : le Conseil constitutionnel va devoir trancher de nombreuses questions**
ActuEL CE 22/02/2018
- ➔ **Masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise : revirement**
Le monde du Chiffre Mercredi 14 Février 2018
LEGALNEWS
- ➔ **Passage au CSE : vérifiez si vous êtes prêt !**
ActuEL CE du 01/03/20
- ➔ **CSE : les échéances se rapprochent**
ActuEL CE du 07/03/2018
- ➔ **Comité social et économique central, CSE d'établissement : qui fait quoi exactement ?**
Les éditions législatives – guide CE Fiche pratique
- ➔ **Le mécano du comité social et économique**
Alexandra Stocki - Semaine sociale Lamy, 15/01/2018, n° 1798, page 3
- ➔ **Négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus**
Stéphanie Guesdes da Costa - Semaine sociale Lamy, 15/01/2018, n° 1798, page 8
- ➔ **Modalités de mise en place et fonctionnement du CSE**
Jean-Yves Kerbourc'h - Semaine juridique, Edition sociale, n° 2, 16/01/2018, page 3
- ➔ **À quoi sert le représentant de proximité ?**
Sylvain Niel - Semaine sociale Lamy, 12/02/2018, n° 1802, page 8
- ➔ **La phase transitoire de la mise en place d'un CSE**
Arnaud Teyssier - Semaine juridique, Edition sociale, n° 8-9, 27/02/2018, page 21
- ➔ **Budget du CE : un revirement assumé**
Arnaud Teyssier - Semaine sociale Lamy, 05/03/2018, n° 1805, page 1

ARTICLES

Le passage du CE au CSE : des étapes à anticiper pour une transplantation réussie



Vincent BEYRON
Expert-comptable et membre
du Comité secteur non marchand



Henri RABOURDIN
Expert-comptable et membre
du Comité secteur non marchand

Face aux ordonnances instituant le CSE, nous nous trouvons devant un faisceau de questions d'ordre pratique. En effet, les 1^{ères} élections sont déjà en cours, alors que l'ensemble du dispositif n'est encore ni pleinement défini, ni stabilisé :

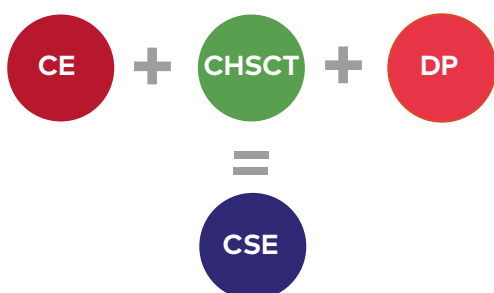
- ▶ Des décrets restent à paraître ;
- ▶ Des recours ont été formulés devant le Conseil Constitutionnel ;
- ▶ La doctrine ne s'est pas encore prononcée sur les pratiques à tenir.

A ce stade, nous nous proposons de commenter la nature juridique de la formation du CSE et d'anticiper un certain nombre de difficultés, notamment opérationnelles et comptables.

1. L'analyse juridique de la formation du CSE

Au travers des discussions avec mes confrères spécialisés et de nos travaux à l'Ordre des Experts-Comptables, il semble acquis que :

- ▶ Le CSE naît de la réunion de 3 instances de représentation, le CE, le CHSCT et les DP.



- ▶ Le CSE est une personne civile distincte du CE et du CHSCT (les DP n'ont pas de personnalité civile) ;
- ▶ Lors de cette réunion, il convient d'opérer un transfert : celui-ci sera facilité par le fait que l'ensemble des activités, du patrimoine, des dettes et des engagements de chacune des structures est transféré de plein droit au CSE
- ▶ Tout n'est pas transféré à l'occasion de cette réunion, des exceptions existent.

La première question à se poser est **la nature juridique de cette réunion** :

- ▶ Elle apparaît être une fusion, dont le principe est que les entités apportent leur patrimoine et leurs dettes à la structure qui les absorbe. Les entités absorbées disparaissent en tant que personnes civiles lors de cette reprise ;
- ▶ Dans le cas qui nous intéresse, il s'agit d'un type particulier de fusion, la fusion-crétion, où les entités sont absorbées par une autre entité qui n'existait pas jusque-là, et qui est créée pour cette reprise ;
- ▶ Dans le cas d'une fusion-absorption classique, il y a continuité, car l'entité absorbante poursuit sa vie sociale, en étant renforcée ; en revanche, dans le cas d'une fusion création, cette 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 par le protocole de fusion.

Les ordonnances n°2017-1386 du 23 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ne précisent pas davantage la nature juridique de la fusion (qui peut se faire de deux manières) soit par fusion absorption soit par fusion-crétion. Dans les cas les plus simples, qui constitueront l'immense majorité des situations (pas de redécoupage des établissements, pas de litige entre OS....) la solution d'une fusion absorption par le CE du CHSCT pourrait être retenue.

La seconde est sur **la nature juridique du transfert** :

- ▶ Il apparaît que cette transmission est une donation à titre gratuit. Elle est assimilable à une succession : « Les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt. » (Art. 724 du Code Civil) ;
- ▶ Les ordonnances prévoient que « L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes ... sont transférés de plein droit et en pleine propriété ». Bien que le terme « gratuit » ait disparu de la version finale de l'ordonnance, il est fortement suggéré, notamment par l'absence de droits perçus : « Les transferts ... ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat, ni à la perception de droits ou taxes » ;
- ▶ Cela pourrait s'assimiler à une TUP (Transmission Universelle de Patrimoine). Mais une TUP se passe au profit d'une structure préexistante, qui contrôle celle qu'elle absorbe. Or nous sommes dans une transmission au profit d'une nouvelle structure ;
- ▶ Ces ordonnances ne mentionnent pas le mot de « dévolution ». Et pourtant, les termes utilisés « Le CSE décide ... soit d'accepter les affectations prévues, ... soit de décider d'affectations différentes » sont pleinement des formulations relatives à une dévolution, telles que définie aux articles R2323-39 et R2312-52 du Code du Travail, respectivement pour les CE et les CSE ;

C'est donc ce terme de **dévolution** que nous retiendrons, avec un CSE qui vient aux droits du CE, du CHSCT et des DP.

La troisième est de détecter les exceptions au principe général de transfert, notamment dans les droits et obligations :

- ▶ Tout d'abord, l'ordonnance n°2017-1718 prévoit que tous les accords d'entreprise relatifs aux IRP (composition, fonctionnement, moyens) cessent de produire leur effet à compter du 1^{er} tour des élections. Ainsi, le règlement intérieur du CE et du CHSCT deviennent caducs. Tous les avantages conférés au CE sont remis en question, par exemple les heures de délégation, les formations prises en charge par l'employeur, l'éventuel détachement de salariés par l'employeur, et ... la contribution de l'employeur aux activités sociales ;
- ▶ Ensuite, la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes devrait sous peu préciser que le mandat du commissaire aux comptes du CE, est

échu à la disparition du CE, quelle que soit la date de sa nomination. C'est compréhensible, car le CAC rend compte de sa mission au seul CE, et ne peut le faire auprès du CSE, qui est une personne civile distincte.

Il est donc indispensable de provoquer **une négociation en amont avec l'employeur** sur le fonctionnement et les moyens du CSE. Sa forme pourrait être celle d'un accord de méthode, signé avec les OS du CE, CHSCT et DP en place, et qui pourrait ensuite être prorogé au CSE par le biais soit d'un accord d'entreprise, soit d'une décision unilatérale de l'employeur.

2. Les principaux points opérationnels à traiter

La continuité des contrats implique qu'il n'y a pas lieu de résilier ceux qui sont en cours. Si le CSE souhaite quand même mettre un terme à certains d'entre eux, il devra le faire dans la limite des obligations réciproques souscrites par le CE ou le CHSCT. Des avenants ne sont pas obligatoires, mais ils sont conseillés ne serait-ce que pour changer la dénomination de l'entité. Pour que l'ensemble des partenaires et tiers soit au courant, certains suggèrent d'effectuer une annonce de la formation du CSE dans un journal d'annonces légales.

Les contrats de travail des permanents du CE sont en principe transférés de plein droit au CSE dans le cadre des articles L1224-1 et suivants du C.T. La création d'une personnalité civile nouvelle impliquerait en principe la création d'un nouveau numéro de SIRET : mais dans un tel cas, que de complications, car il faudra une nouvelle immatriculation du CSE et de ses salariés auprès de tous les organismes sociaux. Deux DSN devraient alors être effectuées l'année de sa formation. Les pouvoirs publics n'ont pas encore donné leur position, on espère un maintien de l'immatriculation.

Le transfert des immeubles doit obligatoirement passer devant notaire, puisque la conservation des hypothèques devra enregistrer l'identité du nouveau propriétaire, le CSE. S'il est acquis qu'aucun droit ne sera prélevé par l'Etat à cette occasion, il y aura néanmoins un coût, celui des émoluments et honoraires du notaire authentifiant l'opération.

Lorsque le CE contrôlait des structures, au sens de l'article R2323-24 du C.T. (notamment associations culturelles ou sportives), il conviendra de réunir une assemblée générale extraordinaire, afin de voter le changement de dénomination et la nomination de nouveaux administrateurs, de façon à ce que le CSE continue à assurer un contrôle majoritaire sur ces structures. ...

...

De plus en plus de CE permettent aux salariés de commander / régler des prestations sur leur site. Il conviendra lors du passage au CSE d'éviter de suspendre les activités sociales et culturelles du CE, ou de réduire au maximum cette période de suspension.

Il convient aussi d'insister auprès des banques pour maintenir en l'état les comptes existants : en effet, un changement nécessiterait de modifier toutes les domiciliations existantes. Par ailleurs, l'ouverture d'un livret A n'est désormais plus possible, ce qui milite pour le simple transfert de celui-ci au CSE.

Les budgets du CSE doivent être révisés dès la 1^{ère} réunion du CSE, si on veut la continuité de leurs activités et protéger les élus dans leur rôle. La nouvelle définition d'une politique sociale risque de prendre du temps, si bien que nous recommandons à titre provisoire de ratifier les budgets précédents préparés par le CE pour l'année en cours, quitte à les réviser ultérieurement.

La loi a prévu un certain nombre de seuils (art. L2315-64), notamment pour la nomination d'un expert-comptable (L2315-76), celle d'un commissaire aux comptes (L2315-73), ou celle de la formation de la commission des marchés (L2315-57). Pour les CSE employeurs, il y a en sus les seuils progressifs de la taxe sur les salaires. En présence d'un premier exercice inférieur à 12 mois, il conviendra de vérifier si ces seuils s'appliquent prorata-temporis. Ceux-ci ne porteront leurs conséquences qu'au cours de la seconde année de la formation du CSE, mais une bonne pratique serait de les appliquer à titre prévisionnel dès la 1^{ère} année, afin de privilégier la consinuité.

Toujours dans le cadre de la continuité des contrats la mission de l'expert-comptable semble être naturellement prorogée. Il est recommandé qu'il mette à jour son dossier, notamment par l'émission d'une lettre de mission, par une revue de l'appréciation du contrôle interne, par un réexamen du maintien / acceptation de la mission, et par une évaluation dans le cadre de la lutte contre le blanchiment.

Le cas est peu fréquent de CE guettés par la faillite. Mais on peut trouver des entités avec des réserves négatives (par exemple, par le fait que des passifs n'ont pas été comptabilisés, comme par exemple les engagements de retraite des salariés-permanents, ou du fait des suites d'un contrôle Urssaf). Dans un tel cas, nous pensons qu'un CSE pourrait refuser l'« héritage » du CE., en application du Code Civil. Et pourtant, le CE ne pourra refuser ses engagements en tant qu'employeur, puisqu'il reprend de plein droit les salariés du CE, du fait des dispositions de l'article

L1224-1 du C.T.. A notre sens, une négociation avec l'employeur pour éviter l'application du droit des faillites serait largement préférable.

Certains employeurs souhaiteront modifier le nombre et l'organisation des établissements à l'occasion de la formation du CSE. Une complexité accrue en découle, car il conviendra de répartir le patrimoine et es dettes des anciens comités d'établissement sur un périmètre différent. Là, plus que jamais, une concertation est nécessaire entre l'employeur, les anciens comités d'établissement, l'ancien CCE, le nouveau CCSE et les nouveaux comités d'établissement sociaux et économiques.

Il est ainsi recommandé d'effectuer au préalable un inventaire précis de tous les actifs, passifs, droits et obligations des instances appelées à se réunir, bien avant la formation du CSE. Il donnerait lieu à une convention de transfert par les élus sortant, qui serait librement modifiable par la suite par les élus du CSE.

3. Les principaux points comptables à traiter

La fin des 3 organes CE, CHSCT et DP nécessite d'établir des comptes de clôture, au moins pour les deux premiers. Pour les élus du CE et du CSE, il s'agit davantage de statuer sur le patrimoine, les dettes et les engagements à la date des comptes que sur les opérations de la période. Néanmoins, s'il y a un commissaire aux comptes, il devra non seulement certifier ces comptes annuels, mais aussi présenter le rapport sur les conventions et vérifier les infirmations du rapport de gestion. Les obligations comptables sont donc complètes.

Ces comptes devront être réalisés à une date la plus proche de la formation du CSE. Cela veut dire que dans la plupart des cas, ceux qui auront été réalisés lors de la clôture du dernier exercice ne seront pas une base suffisante pour permettre aux élus de quantifier le transfert. On pourra donc choisir la date des élections du 1^{er} tour, la date de 1^{ère} réunion du CSE ou la date de l'imprimé CERFA consacrant l'élection. Certains pourront être partisans de choisir la fin de mois la plus proche : de toutes façons, ces comptes n'ont pour objectif principal ni de présenter les opérations du CE durant la période écoulée, ni d'être comparables à la même période de l'an passé : autant alors choisir une date la plus proche de la formation du CE. Nous retenons quant à nous la date du 1^{er} tour des élections, qui marque la fin de l'autonomie de gestion des élus du CE.

S'agissant d'une fusion, il convient de s'interroger sur la valeur à retenir pour les transferts d'immobilier : le règlement ANC n°2014-03 du 5 juin 2014 prévoit qu'une fusion au sein d'un même groupe de contrôle se passe à la valeur comptable, et pas à la valeur de marché. Même si dans le cas d'un CSE, il n'y a pas de contrôle commun, nous proposons par simplification d'utiliser la valeur comptable, même si le notaire est amené à demander une référence à un prix de marché dans son acte de transfert.

Lorsque des comptes sont établis, il se passe nécessairement un délai entre la date de clôture, et celle où les comptes sont disponibles. Or, la loi du 5 mars 2014 rend obligatoire l'arrêt des comptes, puis leur approbation. Qui va les préparer, les arrêter, puis les approuver, alors que le mandat des élus du CE sera échu dès la date de clôture. Par analogie avec une liquidation, nous recommandons au plus tard lors de la dernière réunion du CE de nommer **une commission de transfert** : celle-ci, constituée par des membres élus (le bureau par exemple ?), un représentant de l'employeur et éventuellement des OS, aurait pour rôle restrictif d'émettre les comptes et autres documents complémentaires, de les arrêter, puis de les approuver, ainsi que de favoriser les opérations de dévolution au CSE.

Le logiciel comptable du CE sera vraisemblablement prorogé sur le CSE. Pour les élections qui se passent en début d'année civile, on va alors se retrouver avec 3 exercices ouverts en parallèle sur un même logiciel : l'exercice N-1, tant que celui-ci n'est pas approuvé ; l'exercice N (CE), depuis le début de l'exercice jusqu'à la fin du CE ; l'exercice N (CSE) depuis le démarrage du CSE jusqu'à la clôture de l'exercice. Il conviendra de s'assurer que le logiciel le permet.

L'ordonnance n° 2017-1718 prévoit le changement d'affectation possible des biens du CE : s'agit-il du patrimoine et des dettes (comptes 15 à 58 du PCG) ? Imaginons qu'un CE, propriétaire d'appartements de vacances décide de les passer en budget de fonctionnement. A notre sens, il n'en a pas réellement le droit, s'il veut rester conforme à son objet social. Dès lors, ce changement d'affectation n'est-il pas tout simplement la captation possible par les ASC (Attributions Economiques et Professionnelles) de tout ou partie de la réserve des ASC (comptes 10 à 12 du PCG) ? Dans ce cas, et en présence de comptes bancaires séparés, il conviendra d'effectuer un virement bancaire d'un montant égal entre les deux comptes : cela limite automatiquement les possibilités en ce sens puisque le compte des AEP devra être suffisamment approvisionné pour permettre ce transfert.

Dans son attestation des comptes de clôture du CE, l'expert-comptable devrait mentionner en observation le fait qu'il s'agit de comptes de clôture, indiquer l'identité du CSE à qui la dévolution est proposée, en précisant le fait que la continuité de l'exploitation est assurée. Lors de sa 1^{ère} attestation des comptes du CSE, il devrait mentionner la dévolution opérée (date, origine, montant, impact sur les réserves des ASC et des AEP).

Quatre mots d'ordre semblent ainsi s'imposer :

1. **le passage au CSE n'est pas implicite** et demande une grande attention,
2. **l'anticipation est de mise**, ne serait-ce que pour inventorier tous les biens, dettes, contrats et engagements donnés ou reçus, et préparer avec l'employeur le statut du CSE, de ses élus et de ses ressources, qui pourrait donner lieu à un accord d'entreprise,
3. une bonne pratique consiste à **nommer une commission de transfert** permettant de fluidifier les opérations liées à la formation du CSE,
4. ces étapes n'auront pour effet que de gérer la responsabilité des élus sortants : **de toutes façons, le CSE est libre** de se réorganiser au travers d'un nouveau règlement intérieur et de définir sa nouvelle politique sociale en émettant de nouveaux budgets.

ARTICLES

CE : quelles sont vos prérogatives et obligations en matière de restauration collective ?



Arnault LARGIER,
Expert-comptable et membre
du comité Secteur non-marchand



Claudine VERGNOLLE,
Expert-comptable et membre
du comité Secteur non-marchand

Cet article est pour nous l'occasion de revenir sur la réglementation en vigueur et la jurisprudence concernant la question de la restauration collective au sein des entreprises. Quelles sont les prérogatives des CE en la matière ? Quels sont les droits des CE au titre de leur budget ASC ? Quelles sont les obligations prévues par la réglementation pour les entreprises ? Quelles sont les règles à respecter en matière d'Urssaf, de TVA et de Titres Restaurants ?

LA RÉGLEMENTATION ENCADRANT LA RESTAURATION EN ENTREPRISE

L'article R. 4228-22 du Code du travail distingue les entreprises qui disposent de moins de 25 salariés souhaitant prendre leur repas sur leur lieu de travail de celles qui comptent davantage de salariés. Les premières ont la simple obligation de mettre à disposition des employés un « emplacement » leur permettant de se restaurer « dans de bonnes conditions ». En revanche, pour les entreprises faisant face à un nombre supérieur de salariés qui désirent déjeuner sur leur lieu de travail, il leur est imposé de fournir un local de restauration, comprenant des tables, des chaises, un réfrigérateur et au moins un appareil permettant de réchauffer les aliments. Il est important de préciser que l'ensemble de l'entretien de ce local est à la charge de l'employeur.

Qu'elle soit d'entreprise ou interentreprises, la cantine, même si est admise comme une façon de s'acquitter de l'obligation de fournir un local de restauration, reste un avantage facultatif. **Il résulte de ce constat que la cantine fait partie des ASC (Cass. soc., 30 mars 2010, no 09-12.074).** Sa gestion appartient donc au CE même s'il la délègue à l'employeur. Souvent, c'est l'employeur qui met en place le restaurant d'entreprise.

Mais, puisque le CE est, de plein droit, investi de la prérogative de gérer la cantine, l'employeur est, le plus souvent, titulaire d'une délégation implicite de gestion, sur laquelle le CE peut revenir à tout moment, bien qu'il y ait rarement intérêt car c'est une lourde charge.

L'employeur conserve l'autorité sur les salariés quand ils sont à la cantine si celle-ci est dans l'enceinte de l'entreprise : il doit donc assurer leur sécurité et tout accident qui y survient est un accident du travail.

1. La restauration collective relève de plein droit des ASC du CE, au titre du monopole de gestion des ASC selon les termes de l'article L2323-83.

Les infrastructures collectives destinées à améliorer le bien-être des salariés constituent des ASC entrant dans le monopole de gestion du CE. Tel est le cas de la cantine d'entreprise ou du restaurant interentreprises, même si c'est l'employeur qui gère, qui finance et qui participe aux frais de repas des salariés. Le restaurant d'entreprise reste un « avantage facultatif » et fait partie des ASC, même déléguée à l'employeur.

Au titre du contrôle des activités déléguées par le CE (par exemple à une association), le CE assure ou contrôle la gestion de toutes les ASC établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles. Pour qu'il puisse exercer son contrôle dans le cadre d'activités déléguées, le CE doit, en vertu de l'article R2323-24 du Code du Travail, nommer la moitié au moins des membres de l'organe d'administration de la structure, par exemple le CA de l'association. « Les conseils d'administration ou, à défaut, les organismes de direction des institutions sociales autres que celles mentionnées au second alinéa de l'article R. 2323-22 sont composés au moins par moitié de membres représentant le CE. Il en va de même des commissions de contrôle ou de surveillance de ces institutions. Ces membres peuvent être choisis en dehors du comité et désignés, de préférence, parmi les adhérents ou les bénéficiaires des institutions ».

2. L'arrêt de la Cour de Cassation du 30 Mars 2010 apporte une jurisprudence claire sur le versement des ASC

En 2010, la Cour de Cassation a apporté des précisions sur les questions entourant le versement des ASC liées à la gestion d'un restaurant d'entreprise. La Compagnie Générale de Géophysique avait saisi la Cour d'Appel afin de remettre en cause une partie de la subvention des ASC versée à son CE. En effet, l'entreprise considérait qu'elle ne devait pas verser une part de cette subvention car la gestion de la cantine était totalement à sa charge et que le CE n'avait jamais prétendu reprendre cette gestion. De fait, estimant ainsi que le CE n'avait pas sollicité le transfert de cette activité à son profit, la Cour d'Appel avait dans un premier temps débouté le CE.

Saisie par le CE, la Cour de Cassation a rendu un verdict contraire à la Cour d'Appel, entérinant définitivement une jurisprudence sur ce type de cas. Ainsi, la cour de Cassation estime que même lorsque l'employeur gère directement une ASC, il agit au lieu et pour le compte du comité d'entreprise ; l'employeur n'est alors pas en droit de diminuer le montant de sa contribution en-deçà des minima légaux tels que définis à l'article L2323-86 du Code du Travail, au prétexte d'économies faites sur la gestion d'une activité dont il a la charge au travers d'une mise en concurrence des prestataires.

Même si le CE laisse à l'employeur le soin de gérer la cantine, le montant du budget des ASC doit donc suivre les critères édictés à l'article L2323-86, et ne pas être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années ou au taux défini (cf. notre newsletter d'Octobre 2016). Si l'employeur à qui est déléguée la gestion fait des économies sur la cantine, celles-ci doivent venir augmenter le budget des ASC.

3. Les règles à respecter en matière d'Urssaf

Le CE peut prendre en charge une partie des repas délivrés dans les cantines d'entreprise. Cependant, les salariés sont dans l'obligation de payer une part minimale de leur repas. Ainsi :

- ▶ Si la participation du salarié au prix du repas est supérieure à 2,35€ pour 2016, l'avantage en nature issu de la participation du CE est négligé et non soumis à cotisations
- ▶ Si la participation du salarié est inférieure à 2,35€, l'avantage en nature est soumis à cotisations pour la différence entre le montant du forfait repas (4,70€) et la participation du salarié

4. Le montant de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature nourriture prévu par l'article 1^{er} de l'arrêté du 10/12/2002 est de 4,70 €

Ce mécanisme d'exonération, qui ne repose que sur une tolérance administrative, ne vaut que pour la nourriture.

LA TVA SUR LA RESTAURATION COLLECTIVE

Rappelons que la fourniture des repas au personnel de collectivités locales par les gestionnaires des cantines d'entreprises et administratives est soumise de plein droit à la TVA (article 256 du CGI). La restauration collective entre donc dans le champ de la TVA. L'assiette de la TVA est constituée des repas payés par les salariés. Les subventions versées par le CE, non considérées comme un complément de prix, ne sont pas, en principe, soumises à la TVA.

Le taux de TVA applicable est celui de 10 %, comme pour toutes les entreprises de restauration à la place.

Le droit à déduction de TVA s'applique aux dépenses engagées dans le cadre de l'activité de restauration. Une sectorisation en matière de TVA s'impose donc pour la restauration collective.

LA RÉGLEMENTATION DES TITRES RESTAURANTS

L'employeur détermine librement le montant de la valeur libératoire des titres-restaurant qu'il octroie à son personnel : aucune disposition de la réglementation en vigueur n'impose de valeur minimale ou maximale des titres. De plus, dans le cadre des ASC, le CE peut décider de participer à l'acquisition des titres-restaurant par l'entreprise, sa participation financière viendra simplement compléter celle de l'employeur.

Pour que cette participation soit exonérée de cotisations de Sécurité sociale, la contribution rassemblant les participations de l'employeur et du CE au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter deux limites : être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre ; et ne pas excéder 5,37 € (au titre de 2016).

ARTICLES

Le nouveau Comité Social et Économique : s'approprier de nouveaux espaces de négociation dans un cadre légal profondément renouvelé



Philippe GERVAIS,
Expert-comptable et membre
du comité Secteur non-marchand

Les entreprises commencent à se pencher sur la mise en place du nouveau Comité Social et Economique. Les directions des ressources humaines, les organisations syndicales et représentants du personnel initient ou vont initier la phase de dialogue et de négociation, là où les élections sont prévues en 2018.

Le changement induit par les ordonnances qui viennent de réformer le code du travail sera souvent mesuré dans les petites entreprises. Par contre, les entreprises plus grosses ou multi-établissements vont devoir ouvrir un chantier inédit pour définir l'organisation future de leurs instances représentatives du personnel.

Une bonne utilisation des marges de manœuvre qu'offre désormais le cadre légal constitue un enjeu important. Il s'agit de trouver dans chaque cas les ressorts durables de renforcement et d'amélioration du dialogue social, facteur essentiel contribuant à la performance durable des entreprises.

Le nouveau cadre prévoyant le CSE laisse un large champ ouvert à la négociation

Les acteurs avaient l'habitude d'un cadre légal assez prescriptif sur l'organisation générale et les rôles spécifiques des différentes instances CE, CHSCT, DP. Le nouveau cadre laisse des sujets extrêmement structurants à l'initiative des différentes parties prenantes dans l'entreprise et à des solutions définies par accord. C'est notamment le cas de la mise en place de délégués de proximité, ou de l'organisation de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, destinée à reprendre au moins une partie du rôle du CHSCT. Les différentes parties prenantes vont devoir s'approprier le nouveau cadre légal et identifier les

changements que cela implique dans leur entreprise, afin de construire les solutions qui leur soient adaptées.

Plusieurs cadres contractuels sont possibles pour formaliser les résultats de la négociation sur les instances de représentation du personnel autour du futur Comité Social et Economique, qui pourra porter sur les nombreux sujets.

Le protocole d'accord préélectoral et le règlement intérieur perdurent, mais ils ne pourront pas, la plupart du temps, porter tous les nouveaux sujets à négocier

Jusqu'à aujourd'hui, existaient deux supports principaux :

- ▶ Le protocole d'accord préélectoral : son objet était et reste essentiellement de définir les périmètres des établissements distincts dans les entreprises en comptant plusieurs. Il doit également répartir les sièges par collèges, et organiser l'ensemble des modalités du processus électoral. Il est signé avec les organisations syndicales. Ce protocole doit être renégocié avant le lancement de chaque nouveau cycle électoral (tous les quatre ans, sauf si les parties font le choix de durées de mandat plus courtes).
- ▶ Les règlements intérieurs du CE et du CHSCT sont obligatoires. Le règlement intérieur du CE est tenu de traiter de certaines questions, notamment les modalités d'arrêté des comptes du CE. Plus largement, il prévoit les « modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées » : cela peut concerner la création de commissions, les règles de délibération, les délégations de pouvoir, les missions et moyens des membres du bureau ou des commissions, l'organisation et le contrôle interne,... Le règlement intérieur est voté par les membres du CE. Celui-ci

peut choisir de le voter pour la mandature ou pour une durée indéterminée. Il ne peut imposer d'obligations à l'employeur allant au-delà de ce qui est prévu par la loi, sauf accord de ce dernier. Le règlement intérieur du CHSCT répond à la même logique, adaptée à son champ de compétences.

- Certaines entreprises ont complété ce dispositif par des accords de dialogue social ou des accords de droit syndical. Ces accords peuvent, par exemple, organiser les modalités de prise des heures de délégation, prévoir les moyens mis à disposition des organisations syndicales, etc.

Les ordonnances ont prévu que de très nombreux sujets puissent être traités par la négociation dans chaque entreprise. Le protocole d'accord préélectoral et le règlement intérieur s'avèreront être des outils insuffisants, eu égard au champ très large des questions à régler.

L'accord de mise en place du CSE et de dialogue social

Les ordonnances qui ont réformé le code du travail prévoient qu'un accord collectif définit les conditions de mise en place du CSE. Si les parties prenantes dans l'entreprise s'en emparent, cet accord de « mise en place du CSE » peut trouver une place très structurante dans l'organisation du dialogue social. Il a vocation à être l'une des pierres angulaires de la mise en place du CSE, mais il n'est pas obligatoire. À défaut d'accord collectif, la plupart des sujets peuvent être définis par accord entre l'employeur et les membres du CSE, voire par décision unilatérale de l'employeur.

Cet accord collectif peut notamment définir les périmètres des établissements distincts, là où jusqu'ici le seul support contractuel disponible était le protocole d'accord préélectoral.

Il a vocation également à pouvoir fixer les modalités de mise en place des commissions, en particulier de la (ou les) commission(s) Santé Sécurité et Conditions de Travail. Cet accord peut également décider de la mise en place de délégués de proximité, préciser leurs rôles et les moyens qui leurs sont alloués.

Le Comité Social et Economique regroupe dans une seule instance les différents aspects du dialogue social issus du CE, du CHSCT et des délégués du personnel, avec pour objectif d'apporter une plus grande cohérence globale. Mais cette centralisation présente le risque d'éloigner le dialogue social du terrain, en particulier dans les entreprises d'une certaine taille ou à établissements multiples. Il est donc, dans ces entreprises, particulièrement important que soient bien utilisées les possibilités offertes par la loi de s'appuyer sur les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail et sur des délégués de proximité.

L'accord de mise en place du CSE peut également traiter de nombreuses autres questions : les modalités de désignation des délégués de proximité et membres des commissions, le nombre d'élus et d'heures de délégation, l'organisation interne du CSE, le parcours professionnel des représentants du personnel, les rôles respectifs du CSE, des commissions et des délégués de proximité, l'organisation du travail et des interfaces entre le CSE et ces différents lieux de dialogue complémentaires, etc.

Un besoin d'anticiper le dialogue sur la mise en place du Comité Social et Economique

L'objectif affiché de la réforme est de fournir aux entreprises et aux représentants du personnel le cadre permettant une amélioration du dialogue social, une meilleure prise en compte de l'expression des salariés, une meilleure adaptation aux spécificités de chaque entreprise.

Nous recommandons aux directions des ressources humaines, dirigeants, organisations syndicales et représentants du personnel de prendre le temps de la réflexion et du dialogue, pour réussir la construction des instances de représentation du personnel des années à venir.

Prendre les bonnes options suppose que les représentants du personnel et la direction de l'entreprise prennent du recul. Un diagnostic est nécessaire pour identifier ce qui aujourd'hui donne satisfaction dans le fonctionnement des IRP, et ce qui peut être amélioré. Cela permettra d'éclairer le choix des modes d'organisation des IRP qui permettront un bon dialogue et une réelle expression indépendante des représentants du personnel. Il s'agit d'assurer une bonne prise en compte des questions importantes du point de vue de l'entreprise et de son avenir et du point de vue des salariés. Les solutions choisies devront pouvoir traiter aussi bien les sujets touchant à la stratégie de l'entreprise, que les questions très proches du terrain comme l'adaptation des organisations, les conditions de travail, l'adéquation des compétences.

La réalisation d'un diagnostic le plus partagé possible, et le choix de solutions qui puissent être les mieux adaptées aux objectifs de tous, prendront le plus souvent du temps. Dans la majorité des entreprises, le protocole d'accord préélectoral se met en place dans un délai trop court et dans un contexte préélectoral proche, souvent peu favorable à une réflexion de fond.

Les premiers retours d'expérience montrent qu'il est pertinent d'engager les travaux et le dialogue sur la mise en place du CSE bien en amont. Cela permet de pouvoir signer un accord de mise en place du CSE significativement avant la mise en place du protocole préélectoral et l'engagement du processus électoral. ...

...

Bien articuler les différents cadres contractuels pour mettre en place le CSE et définir son fonctionnement

Dans un contexte où le cadre légal était plus prescriptif, le protocole d'accord préélectoral était vu comme le support principal de définition des quelques éléments d'organisation des instances représentatives du personnel qui relevaient de l'entreprise. Désormais, les entreprises et les représentants du personnel disposent donc de trois supports : l'accord de mise en place du CSE, le protocole d'accord préélectoral et le règlement intérieur.

Une réflexion en amont sur la mise en place du CSE et la nouvelle organisation des instances représentatives du personnel permettra de choisir dans lequel de ces cadres prévoir les différentes questions à traiter, de façon adaptée à chaque entreprise. Pour les questions qu'il choisira de ne pas traiter directement, l'accord de mise en place du CSE, signé en amont du processus électoral pourra également jouer le rôle « d'accord de méthode », notamment pour les sujets qui seront à traiter ultérieurement dans le règlement intérieur.

Sur un nombre important de sujets liés au fonctionnement du CSE, le choix existe en effet entre la définition par accord, notamment l'accord de mise en place du CSE, ou le traitement via le règlement intérieur. Le choix existe également de définir les établissements distincts via l'accord de mise en place du CSE ou à travers le protocole d'accord préélectoral.

Parmi les critères de choix entre ces trois supports, figurent :

- ▶ la volonté ou non de disposer d'un accord à durée indéterminée. Le protocole d'accord préélectoral ne vaut en effet que pour une mandature.
- ▶ Lorsque sont prévus des engagements de l'employeur allant au-delà de ce qui est stipulé par la loi, ces engagements auront plus de force dans un accord collectif que via un règlement intérieur, dans lequel ils constituent l'équivalent d'engagements unilatéraux de l'employeur.
- ▶ Les différents cadres contractuels disponibles ne font pas intervenir les mêmes interlocuteurs : le règlement intérieur implique les salariés qui ont été élus au CSE, l'accord collectif de mise en place du CSE implique les seules organisations représentatives de l'entreprise, là où le protocole d'accord préélectoral implique aussi toutes les organisations syndicales représentatives dans la branche et au niveau national.

Le moment auquel intervient l'accord ou la décision pourra également être différent selon le support contractuel retenu :

- ▶ L'accord de mise en place du CSE, au moins pour le premier cycle électoral, est le seul outil permettant de formaliser un accord en amont du processus électoral. Il reste modifiable ensuite.
- ▶ Le règlement intérieur ne peut être mis en place qu'une fois le premier Comité Social et Economique élu, et est ensuite modifiable facilement par simple vote du CSE.
- ▶ Le protocole d'accord préélectoral reste devoir être signé dans la période précédant immédiatement les élections, et, de ce fait, sur toutes les questions qui peuvent être traitées dans un autre cadre, s'avère moins souple.

Pour la majeure partie des questions, chaque entreprise dispose de la liberté du choix du cadre dans lequel elle les traitera. Il sera néanmoins prudent de faire un inventaire des sujets à traiter en amont des élections, de façon à pouvoir assurer une bonne cohérence de l'ensemble. Par exemple, concernant le choix de mettre en place des délégués de proximité, il convient également de décider selon quel processus ils sont désignés par le CSE. Si, comme ce sera sans doute souvent le cas, les parties prenantes souhaitent que le CSE choisisse les délégués de proximité en fonction de la représentativité syndicale sur chaque périmètre, il est important de le décider avant les élections, afin que le processus électoral choisi permette de mesurer cette représentativité sur chacun des périmètres de proximité.

Un enjeu important pour l'évolution du dialogue social dans les années à venir

L'un des objectifs fixés au nouveau cadre légal par le législateur est de sortir le dialogue social de son caractère trop souvent formel, au profit d'un dialogue qui s'adresse au fond des questions, et à la recherche de solutions.

Il est dès lors essentiel de porter une vision ambitieuse, créatrice de confiance, et d'éviter les orientations qui seraient axées en priorité sur la réduction des moyens alloués au dialogue social.

Cela suppose que les entreprises portent une attention forte aux discussions à engager et aux accords à conclure en matière de mise en place du CSE et de dialogue social. Cela devra être tout particulièrement le cas dans les entreprises à établissements multiples ou d'une certaine taille, très concernées par le besoin d'instances de proximité.

Les organisations représentatives du personnel n'ont pas partagé, sur de nombreux points, la vision positive des organisations patronales sur les ordonnances réformant le Code du travail, en particulier concernant le Comité Social et Economique. L'enjeu est donc de taille pour permettre aux différentes parties prenantes de tirer un bilan positif dès la première mandature du nouveau CSE.

Une phase d'apprentissage collectif va rester inévitable, même là où les différents acteurs, y compris les employeurs, se seront fixé comme objectif l'amélioration du dialogue social et des capacités d'expression et d'action autonomes des représentations du personnel. Dans ce contexte, et en particulier dans les grandes entreprises, il ne peut qu'être recommandé de mettre en place un suivi des objectifs fixés, et de prévoir des moments d'évaluation et d'ajustement des dispositifs, par exemple au bout d'un an de fonctionnement dans le nouveau cadre.

Les différents acteurs dans les entreprises ont une responsabilité importante, en particulier les employeurs, dont les organisations représentatives ont appelé de leurs vœux un dispositif qui donne une place prépondérante à la négociation d'entreprise. Dans un monde où les mutations économiques, technologiques et sociales sont de plus en plus rapides, il est essentiel de construire des institutions représentatives du personnel adaptées aux enjeux auxquels font face les entreprises, les salariés et leurs représentants.