



Vous avez été nombreux à nous interroger après le  
**Webinar « Passage du CE au CSE : quelques points de vigilance »**

du mardi 14 mai 2019, animé par

**Frédéric Aouate,**

Rédacteur en chef du Guide CSE - Editions Législatives

Formateur Elégia Formation

Voici **LES RÉPONSES À CES QUESTIONS.**

## Passage du CE au CSE : quelques points de vigilance



# Les réponses à vos questions regroupées par thème :

- **Budget** **3**
- **Dates élection CSE, inventaire** **7**
- **Négociations** **8**
- **Autres thèmes** **11**

## Est-ce qu'il y a une limite de transfert entre le budget de fonctionnement et le budget des œuvres sociales à la création du CSE ?

“ Non. Le comité d'entreprise est maître à bord, en ce sens qu'il lui revient de décider du pourcentage d'excédent de trésorerie issu du budget de fonctionnement qu'il souhaite affecter aux œuvres sociales du CSE.

## La "mort de la DUP" au profit du CSE permet-elle de mettre fin à un contrat sans délai ni frais de résiliation ?

“ Il faut regarder ce que prévoit le contrat qui a été signé mais, à mon sens, la disparition de la DUP (donc du comité d'entreprise qui existe au sein de cette DUP) devrait bien permettre de résilier sans frais ni délai le contrat que vous avez signé. Il y a bien une des parties au contrat qui disparaît.

## En l'absence de budget social, le CSE/la DUP sont-ils propriétaires de matériels acquis aux frais de l'entreprise mais au bénéfice de la DUP (ex : jeux) ?

“ A priori, oui. Sur un plan juridique, on peut se dire que l'employeur a volontairement décidé d'affecter des biens matériels au bénéfice de la DUP pour améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés. Ces biens ont donc été affectés aux ASC et doivent, à mon sens, le rester une fois le CSE en place.

Sur un plan pratique, quel intérêt aurait l'employeur à reprendre ces biens une fois le CSE élu ? On peut légitimement penser qu'il n'y a pas de crainte particulière à avoir. Si vous voulez être rassuré(e), posez-lui la question en réunion.

## **Est-ce que le CSE après sa mise en place pourra (dans son fonctionnement normal) transmettre du budget fonctionnement au budget OS (contrairement au CE qui n'avait pas le droit) ?**

“

Oui, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a ouvert une brèche dans le mur qui séparait, à l'époque du comité d'entreprise, le mur séparant le budget de fonctionnement de celui destiné aux activités sociales et culturelles.

D'après ce que prévoit désormais le code du travail (article L. 2315-61), le CSE peut décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ». Ce transfert ne peut pas aller au-delà de 10 % de l'excédent annuel.

On ne peut transférer que l'excédent annuel, ce qui signifie que l'on doit attendre la clôture de l'exercice pour voir ce qu'il reste comme excédent en fin d'année. Par exemple, s'il reste 10 000 euros à la fin de l'exercice comptable, le CSE ne pourra pas transférer plus de 1 000 euros. Cela signifie aussi que le comité ne peut pas faire le calcul sur plusieurs années et transférer 10 % des sommes épargnées au titre du budget de fonctionnement.

## **Transfert du reliquat budget fonctionnement vers activités sociales et culturelles : Quid quand on n'a jamais eu de budget des ASC ?**

“

Le fait que vous n'ayez jamais eu de budget ASC en tant que comité d'entreprise ne s'oppose pas, à mon sens, à une décision du CE sortant d'affecter tout ou partie de son reliquat de budget de fonctionnement aux ASC du CSE entrant.

On peut adopter la même position pour le futur CSE. Comme expliqué dans la réponse précédente, le comité social et économique peut décider de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ». Ce transfert ne peut pas aller au-delà de 10 % de l'excédent annuel. Même si le CSE n'a pas de budget ASC versé par l'employeur, on peut effectuer un tel transfert.

## Qu'appelle-t-on l'excédent ? Comment le définit-on ?



D'une manière assez simple, on peut considérer qu'il s'agit des sommes qui restent au comité d'entreprise une fois que toutes ses dettes ont été réglées.

## Que se passe-t-il avec le budget de l'ancienne institution des DP s'il y a carence nouvellement ?



S'il y a carence aux élections du CSE, les budgets de l'ancienne instance ne peuvent pas, par hypothèse, être transférés. Que devient alors l'argent ? Hélas, l'ordonnance du 22 septembre 2017 ne le prévoit pas. Peut-être que l'on pourrait essayer de plaider que cet argent devra revenir au comité social et économique le jour où il y en aura un.

## Que se passe-t-il pour les créances et dettes entre les 2 réunions (CE et CSE) ? Faut-il que le CE cesse son activité le temps de l'élection ?



Ces créances et ces dettes seront transférées au comité social et économique au même titre que les autres éléments de son patrimoine. Le CE n'a pas obligé de cesser son activité.



## Quel type d'expertise est cofinancé ? Avez-vous la liste ?

“

L'employeur doit intégralement prendre en charge (article L. 2315-80) :

- l'expertise dans le cadre de la consultation du comité social et économique sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- l'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'emploi et les conditions de travail ;
- l'expertise dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique avec plan de sauvegarde de l'emploi.

Dans le domaine de la santé, la sécurité et les conditions de travail, il en est de même pour l'expertise pouvant être mise en œuvre en cas de risque grave constaté dans l'établissement.

Toutes les autres expertises légales doivent être prises en charge par le comité social et économique à hauteur de 20 % sur son budget de fonctionnement. Il s'agit des expertises suivantes :

- expertise liée à la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (C. trav., art. L. 2312-24) ;
- expertise en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- expertises liées à un droit d'alerte économique du CSE, à une consultation sur une opération de concentration ou à une consultation en cas d'offre publique d'acquisition.



## **Est-il possible de différer l'élection du CSE en cas de rachat d'entreprise afin d'intégrer les nouveaux salariés ?**

“

D'après l'article 9 II de l'ordonnance du 22 septembre 2017, le comité social et économique est mis en place ... au plus tard le 31 décembre 2019. Donc pas de possibilité de prorogation après cette date butoir qui s'impose à tous. En pratique, même si ce n'est pas légal, je pense que l'on va encore trouver dans les premiers mois de l'année 2020 des entreprises avec un CE, un CHSCT et des délégués du personnel.

## **À quelle date devons-nous faire l'inventaire? Car entre la dernière réunion du CE, l'élection du CSE et la 1<sup>re</sup> réunion du CSE, plusieurs semaines vont se passer...**

“

Il n'y a pas de règle légale. D'après les experts-comptables, il faut essayer de faire un inventaire à une date la plus proche possible du premier tour des élections du CSE. Tant que les résultats de ces élections n'ont pas été proclamés, le CE existe encore et pourra effectuer des opérations qu'il faudra enregistrer.

## **Pour les élections en vue de la mise en place du CSE, sommes-nous dans l'obligation d'organiser les élections dans les 15 jours suivants la fin des mandats des élus CE ? Ou bien peut-on par exemple organiser les élections plus tôt que dans les 15 jours suivant la fin des mandats ?**

“

Le processus d'élection du CSE est soumis aux mêmes règles que celles du comité d'entreprise. Aussi, le premier tour de l'élection doit avoir lieu dans les 15 jours suivants la fin des mandats des membres du comité d'entreprise.

Cependant, il existe une possibilité de réduction des mandats. D'après l'ordonnance du 22 septembre 2017 (article 9 II, 4<sup>e</sup>), lorsque les mandats en cours arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019, leur durée peut être réduite d'une durée maximum d'un an soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise.



**Pour les élus dont le mandat arrive à échéance en 2020, la réduction des mandats à fin décembre fait-elle l'objet d'un accord spécifique ou peut-elle être incluse dans l'accord de mise en place du CSE ?**

“

La réduction des mandats arrivant à échéance en 2020 ne nécessite aucun accord, elle est automatique par l'effet de la loi. À l'employeur d'enclencher le processus électoral avant la fin des mandats en cours pour qu'il n'y ait pas de rupture dans la représentation du personnel.

**J'ai une question concernant un accord d'entreprise qui doit être conclu avec les délégués du personnel concernant la "réduction" de leur mandat actuel. Que faut-il mettre dans cet accord ?**

“

Vraiment pas grand-chose, si ce n'est la date initiale de fin de mandat et la date réelle à laquelle ces mandats prendront fin. Il est de bon sens d'y expliquer pourquoi il a été décidé de réduire les mandats actuels.

**Peut-on négocier sur le rôle des suppléants (participation aux réunions même en présence des titulaires) ?**

“

- Oui, la présence des suppléants est négociable, la lecture des accords d'entreprise sur le CSE mis en ligne sur le site [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr) le montre. Il est quand même assez rare, surtout lorsqu'il y a pas mal de titulaires, que l'employeur accepte la présence de tous les suppléants. Tout est donc affaire de négociation.
- Il est parfois prévu que tous les suppléants assisteront uniquement à certaines réunions du CSE. Par exemple, les réunions consacrées aux 3 consultations récurrentes du comité ou encore aux 4 réunions dont l'ordre du jour doit en tout ou partie comporter des points santé, sécurité et conditions de travail.





**Un accord de mise en place du CSE est-il obligatoire lorsqu'il n'y a qu'un CSE d'entreprise ? Les éléments peuvent-ils être directement actés dans le protocole d'accord préélectoral ?**

“ Sur un plan juridique, rien n'oblige l'employeur à ouvrir une négociation d'un accord d'entreprise sur le fonctionnement et les moyens du CSE. En l'absence d'accord, on appliquera les dispositions supplétives du code du travail. En ce qui concerne votre seconde question, il faut bien faire la distinction entre l'accord d'entreprise et le protocole d'accord préélectoral (PAP).

Les différentes possibilités de négociation que donne le code du travail passent par un accord d'entreprise et non par le PAP. Par exemple, il est prévu qu'un accord d'entreprise peut fixer la périodicité des réunions du CSE ou les consultations récurrentes du comité (sans pouvoir aller au-delà de 3 ans). Il n'est donc pas possible d'aborder ce genre de sujet dans le PAP, qui n'est pas négocié par les mêmes parties. Le PAP n'est pas un accord d'entreprise au sens juridique du terme.

En plus, sur un plan pratique, il vaut mieux négocier le CSE en amont du processus électoral, il y aura moins de pression liée à l'approche de la date des élections.

**Les collèges représentatifs au CSE sont-ils négociables ?**

“ Comme par le passé, l'employeur et les syndicats peuvent aménager les collèges pour tenir compte de la spécificité de l'entreprise. Mais attention, pour pouvoir modifier le nombre et la composition des collèges électoraux, il faut un accord unanime.

“ **À quel moment se fait la négociation sur le CSE ? Avant l'élection? Aux premières réunions du CSE ?**

Il n'y a pas de règle légale mais il vaut mieux négocier avant la mise en place du comité social et économique de manière à bien déconnecter négociation et élection. Après, si cela n'a pas été fait, on peut essayer de négocier un accord une fois le CSE élu, mais ce sera peut-être plus difficile d'obtenir des moyens pour les élus.



## Tous les accords conclus sous le CE tombent de facto avec la mise en place du CSE ?



Attention, seuls les accords d'entreprise se rapportant aux anciennes instances représentatives du personnel tombent. Les autres accords d'entreprise (aménagement du temps de travail, égalité professionnelle, GPEC, etc.) restent bien évidemment.

Notez également que les usages dont pouvaient bénéficier le CE, le CHSCT et les délégués du personnel, tombent eux aussi du fait de la disparition de ces instances.

## Nous sommes déjà passés au CSE. Devons-nous tout renégocier ou pouvons-nous laisser ce qui était déjà en place ?



Le fait que vous soyez déjà passés en CSE n'empêche pas l'ouverture d'une négociation relative à l'organisation et au fonctionnement du comité. Il n'y a pas de recette toute faite, c'est à vous de voir si votre employeur souhaite ou non négocier. En cas de réponse négative, le CSE fonctionne en appliquant toutes les dispositions supplétives prévues par le code du travail.

## Qui participe à la négociation de l'accord préélectoral au sein de l'entreprise ? Le DS uniquement ?



Les règles de négociation du protocole d'accord préélectoral n'ont pas changé par rapport aux anciennes règles. L'employeur doit donc toujours inviter à la négociation :

- les syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, ceux qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement et ceux qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Ces syndicats sont invités par courrier de l'employeur ;
- les syndicats légalement constitués depuis au moins 2 ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné. Ces syndicats sont informés par tout moyen.



## Comment gérer la partie DP (notamment questions individuelles) au CSE (instance collective) ?

“

Avec la disparition des DP dans les entreprises de 50 salariés et plus, disparaît l'ancienne procédure de traitement des réclamations des délégués du personnel. À savoir : la note écrite des DP transmise au moins 2 jours ouvrables avant la réunion, la réponse écrite et motivée de l'employeur dans les 6 jours ouvrable après la réunion et le registre des délégués du personnel.

Aujourd'hui, avec le CSE, il y a juste l'ordre du jour et le procès-verbal de réunion. En conséquence, si rien n'est prévu par un accord sur le fonctionnement du comité social et économique, les réclamations des salariés doivent être envoyées au secrétaire du comité pour être inscrite à l'ordre du jour, être traitées en réunion par l'employeur et être retranscrites, avec les réponses, dans le PV de réunion.

Certains accords prévoient, en s'inspirant des anciennes règles DP, que c'est l'employeur qui se chargera de retranscrire par écrit les réponses apportées aux questions et que cette retranscription sera annexée au PV de réunion.

## Les questions santé-sécurité doivent-elles faire l'objet d'une réunion distincte ou sont-elles intégrées aux réunions CSE prévues dans l'accord ?

“

D'après le code du travail, « au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers » (article L. 2315-27).

En conséquence, les questions de santé, sécurité et conditions de travail sont intégrées aux réunions du CSE. Par accord, il serait possible de prévoir des réunions dédiées à la SST, mais il n'est pas certain que l'employeur souhaite remettre en place un CHSCT.

## Quel rôle pour le DS dans le CSE ?

“

Rien. Comme c'était déjà le cas à l'époque du comité d'entreprise, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au CSE. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est forcément le DS, qui est RS-CSE de droit. Dans celles de 300 salariés et plus, le syndicat peut désigner tout salarié.

**L'employeur est-il obligé de former les membres du CSE à la santé sécurité ? Si oui, est-ce valable aussi pour les élus CSE qui étaient élus au CE ?**

“

Oui, l'employeur a bien l'obligation de former les membres du CSE à la santé, sécurité et conditions de travail. La formation, qui doit être prise en charge par la direction, est de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans celles de 300 salariés et plus. On retrouve ce qui existait pour le CHSCT.

**Le CSE récupère le Siret du CE ?**

“

En l'état actuel des choses, il n'y a pas de réponse certaine à votre question. Voici ce que dit l'Ordre des experts-comptables dans sa revue « Actu Experts Comités d'entreprise, Comité Sociaux et Economiques » (n° 17, 1er trimestre 2018) :

« 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 ».

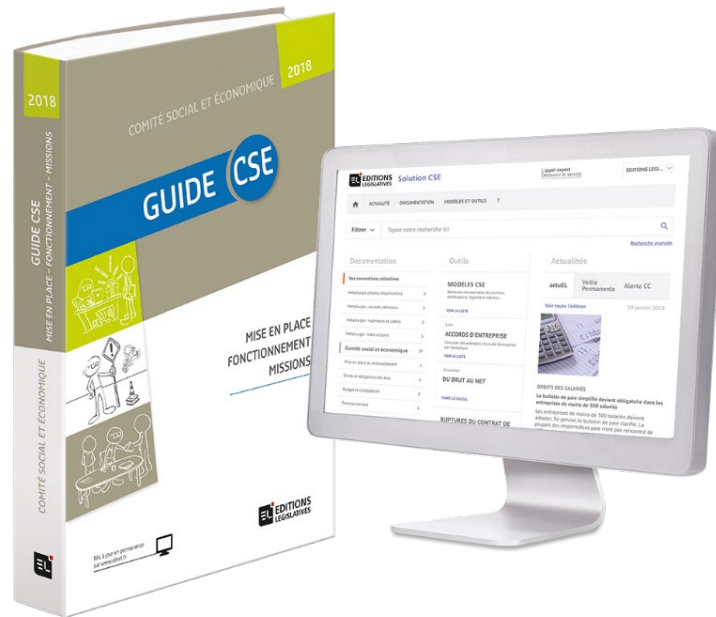
**Le règlement intérieur doit-il également être renouvelé ?**

“

Oui, le règlement intérieur du CE et celui du CHSCT, s'il en avait un, tombe du fait de la mise en place du comité social et économique. Une fois le comité social et économique en place, il faudra élaborer et adopter, en réunion, un nouveau règlement intérieur. J'attire votre attention sur le fait que je propose un modèle de règlement intérieur dans mon Guide CSE.

# SOLUTION CSE

## Passez sereinement au CSE



### GUIDE PRATIQUE

Le CSE de A à Z : un contenu spécialement rédigé pour les élus, concret et sans jargon

### ACTUALITÉ

L'actualité des représentants du personnel dans votre boîte mail chaque jour

### RENSEIGNEMENT JURIDIQUE

La réponse à toutes vos questions en droit social

### OUTILS

Les outils pratiques pour mener à bien vos missions

**Essayez Solution CSE gratuitement et sans engagement pendant 15 jours.**

Pour obtenir vos codes personnels de connexion, [suivez ce lien](#) ou contactez-nous au 01 40 92 36 36

## Elus ou futurs élus CSE : gérez la transition entre les anciennes IRP et le CSE

**11 juillet et 19 septembre 2019 à Paris**



### **Intervenants :**

- Emmanuel Mauger, Avocat associé spécialisé en droit social, Cabinet Mauger Mesbahi
- Henri Grego, expert en droit social et formateur pour ELEGIA depuis 10 ans

### **FORMATIONS INTER ENTREPRISE :**

- [CSE : l'essentiel de son mandat pour les entreprises de moins de 50 salariés – Plusieurs sessions au choix à Paris, Lyon, Marseille, Strasbourg, Nantes et Toulouse](#)
- [CSE : l'essentiel de son mandat pour les entreprises de plus de 50 salariés - Plusieurs sessions au choix à Paris, Lyon, Marseille, Strasbourg, Nantes et Toulouse](#)
- [Toutes nos formations sur le thème du Comité Social et Economique - CSE](#)