

Droit du CSE en pratique

Le sort du patrimoine et des budgets du CSE en cas de transfert d'entreprise



Corinne Metzger
Directrice du Pôle
social, Cabinet
Seban & Associés



Meriem Khelif
Avocat à la Cour,
Cabinet Seban
& Associés

Le transfert d'entreprise est une opération qui soulève de nombreuses interrogations et à laquelle le CSE est particulièrement associé. S'il a des compétences étendues, ce dernier sera informé et consulté sur le projet de restructuration. Il devra ainsi rendre son avis, en veillant à ce que les droits des salariés qu'il représente soient respectés. Ainsi, le rôle du CSE est primordial dans la phase de préparation du transfert du personnel. Mais que se passe-t-il après le transfert ? Quel avenir pour le CSE ? Les représentants du personnel vont-ils pouvoir continuer à défendre les intérêts des salariés qui les ont élus ? Pour répondre à cette première interrogation, il convient de vérifier si l'entreprise à laquelle appartient le CSE concerné conserve son autonomie juridique ou de fait dans la nouvelle structure. Si c'est le cas, le CSE survivra et les élus conserveront leurs mandats. Ils pourront ainsi poursuivre leur mission de représentation jusqu'à la fin de leurs mandats. Mais au-delà de la question du sort des mandats, se pose également la question du sort du patrimoine du CSE : ce dernier pourra-t-il conserver ses budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles ?

Le sort du patrimoine et des budgets du CSE dépendant de la survie ou non du CSE dans la nouvelle structure, il convient d'évoquer successivement ces deux cas de figure.

Sort du patrimoine du CSE en cas de survie du CSE

Pour rappel, le CSE survit au transfert d'entreprise dans les hypothèses suivantes :

- l'entreprise reprise conserve son autonomie en ce qu'elle reste une entité à part entière, notamment lorsqu'elle possède une direction dotée de pouvoirs de direction propres en matière d'embauche et d'organisation de travail ;

- l'entreprise devient un établissement distinct dans l'entreprise d'accueil, si bien que le CSE devient un comité d'établissement (Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 02-83.040) ;
- l'établissement distinct conserve cette qualité au sein de l'entreprise d'accueil.

La conservation du patrimoine

Si le CSE survit à un transfert d'entreprise, il conserve sa personnalité juridique et par conséquent l'intégralité de son patrimoine. Cela signifie qu'il conserve son actif (ses mobiliers et immobiliers) et son passif (dettes).

Ainsi, les contrats conclus par le comité peuvent a priori subsister comme avant. Mais, attention dans le cas où le budget du comité

devait être diminué : ce dernier devra alors se pencher sur la continuation ou la modification éventuelle de ses contrats en cours.

Sort des budgets de fonctionnement et des activités sociales et culturelles

Si le CSE survit, il conserve également ses budgets.

Néanmoins, il convient de noter que s'il reçoit des subventions plus importantes que celles prévues par la loi en application d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou encore d'un usage, le transfert peut remettre en cause ces avantages.

Ainsi, deux situations sont à distinguer.

Subvention fixée par la convention collective ou un accord d'entreprise

La convention collective de branche applicable dans l'entreprise d'origine ou des accords d'entreprise peuvent fixer une subvention plus favorable que le calcul légal. **Or, les accords d'entreprise ne survivent pas au transfert d'entreprise.** Ils sont automatiquement mis en cause et le nouvel employeur doit obligatoirement engager des négociations pour tenter de parvenir à la conclusion d'un nouvel accord conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail. Pendant ce temps, le nouvel employeur doit continuer d'appliquer ces accords d'entreprise (délai maximum de 15 mois).

C'est donc à l'occasion de cette négociation obligatoire que la question du budget du comité est abordée.

Si cette négociation échoue il faut appliquer les règles jurisprudentielles suivantes :

- maintien d'une somme au moins égale au budget social le plus élevé versé au cours des trois dernières années précédant la suppression de l'ancien accord collectif, sauf si la masse salariale diminue (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 02-13.837) ;
- si la masse salariale diminue, la contribution de l'employeur doit subir la même variation (Cass. soc., 22 janv. 2002, n° 99-20.704).

Subvention fixée par un usage d'entreprise

Les usages d'entreprise survivent au transfert d'entreprise conformément à une jurisprudence constante : de nombreux arrêts ont précisé que les usages en vigueur dans l'entreprise sont transmis au nouvel employeur, de même que les accords atypiques et les engagements unilatéraux (voir par exemple Cass. soc. 23 sept. 1992, n° 89-45.656). Ils sont automatiquement transmis au nouvel employeur. Ce dernier doit donc les respecter. Ainsi, au cas d'espèce, si un usage prévoit une subvention plus importante au budget du CSE, le nouvel employeur devra verser cette subvention sauf à décider de dénoncer l'usage transmis.

À cet égard, il convient de rappeler que la dénonciation d'un usage relatif à la contribution de l'employeur aux activités sociales du comité ne peut avoir pour effet de réduire cette subvention en dessous des minima légaux ou conventionnels (Cass. soc., 21 nov. 1989, n° 89-13.699 ; Cass. soc., 1^{er} avr. 1997, n° 95-10.478).

Dans ce cas, les règles applicables sont les mêmes que lorsque le taux du budget est fixé par un accord collectif. Le comité aura donc au minimum droit à une subvention au moins égale au budget social le plus élevé versé au cours des trois dernières années précédant la dénonciation (Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 98-14.267).

Cependant, le chiffre le plus avantageux atteint au cours de l'une de ces trois années n'est maintenu que si la masse salariale de l'entreprise reste constante ou augmente. Si celle-ci diminue, la contribution de l'employeur doit subir la même variation (Cass. soc., 22 janv. 2002, n° 99-20.704).

Sort du patrimoine du CSE en cas de disparition du comité

Transmission des biens du CSE en cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise

Le principe général de dévolution

Selon les termes de l'article R. 2312-52 du Code du travail, « En cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, le comité social et économique décide de l'affectation des biens dont il dispose. La liquidation est opérée par ses soins, sous la surveillance du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ».

Ainsi, en cas de cessation définitive de l'activité de l'entreprise, c'est le comité social et économique qui organise la transmission de ses biens.

Le texte susvisé précise que la liquidation est opérée par le comité, sous la surveillance du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Elle doit être réalisée au crédit :

- soit d'un autre CSE ou d'un comité des activités sociales et culturelles interentreprises ou d'un comité interentreprises, notamment dans le cas où la majorité des salariés est destinée à être intégrée dans le cadre de ces entreprises ;
- soit d'institutions sociales d'intérêt général dont la désignation est, autant que possible, conforme aux vœux exprimés par les salariés intéressés.

Pour pouvoir procéder à la dévolution de ses biens, le comité peut désigner un expert-comptable rémunéré par ses soins et le charger d'établir le compte rendu détaillé de sa gestion financière et de le conseiller utilement sur la manière de pro-

céder à l'affectation de son patrimoine (Rép. Bonhomme : AN 2-5-1988 n° 34914).

Attention ! En application du dernier alinéa de l'article R. 2312-52, il est strictement interdit de répartir le patrimoine entre les membres du personnel ou les membres du comité (C. trav., art. R. 2312-52).

Biens transférés

L'ensemble du patrimoine du CSE est transféré. Cela signifie que l'on considère à la fois les biens que possède le CSE (son actif, composé d'immeubles, terrains, éléments en stocks, comptes bancaires etc.) mais aussi les ressources de financement du CSE (son passif, comprenant les dettes financières, les dettes fournisseurs, les dettes fiscales et sociales, le cas échéant).

Ainsi, **c'est bien la différence entre l'actif et le passif du CSE qui est transféré**. On parle dans ce cas de situation nette ou d'actif net.

Il est alors indispensable de procéder, au besoin avec l'appui d'un expert-comptable, à la réalisation d'un état des lieux financier comprenant un bilan avant dévolution (inventaire du patrimoine : immobilisations, stocks, créances et des passifs dévolus), un compte de résultat global et un compte de résultat par budget (fonctionnement et ASC), mais également à un état des lieux juridique et conventionnel : contrats liés au fonctionnement du CSE (location de matériel, assistance, logiciels...), contrats et engagements liés aux activités du CSE (associations subventionnées, activités en cours...).

Il convient de noter qu'en cas de fusion-absorption entraînant la disparition du comité de la société absorbée, si celui-ci a dévolu son patrimoine au comité de la société absorbante au sein de laquelle les salariés ont été transférés, ce dernier hérite des créances du comité disparu et peut demander un rappel de subvention de fonctionnement et de contribution aux activités

sociales et culturelles pour les années antérieures à l'opération de fusion-absorption (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-26.993).

Remarque : les biens qui étaient propriété de l'entreprise, mais utilisés par le CSE, restent propriété de l'entreprise.

Liquidation des biens du CSE en cas de disparition du comité mais pas de l'entreprise

Dans le cas où l'entreprise ne disparaît pas (simple disparition du CSE), le Code du travail ne précise pas le traitement. Il y a donc un vide juridique face auquel la jurisprudence avance des solutions, au cas par cas.

Exemple : lorsque le comité disparaît en raison de la fermeture d'un établissement ou de plusieurs établissements mais que l'entreprise continue de fonctionner avec d'autres établissements, ou encore lorsque l'entreprise poursuit son activité mais que le comité disparaît suite à un transfert massif de personnel entraînant une baisse importante et durable de l'effectif.

La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, rendu à propos du CE mais transposable au CSE, établit un lien entre le transfert du personnel et le patrimoine. Les biens du CE (et donc du CSE) doivent aller là où vont les salariés transférés. Ainsi :

- si le personnel est réparti entre plusieurs établissements, il faudra répartir les biens du CSE entre les différents comités d'établissements (Cass. soc., 23 janv. 1996, n° 93-16.799 ; Cass. soc., 10 juin 1998, n° 96-20.112) ;
- si un comité d'établissement disparaît alors que l'entreprise subsiste et que les salariés sont transférés dans des sociétés du même groupe, le CSE ne peut pas dans le cadre de la dévolution, faire un don à une institution d'intérêt général : le patrimoine du comité doit être affecté au comité de l'entreprise où sont transférés les salariés (Cass. soc., 23 janv. 1996, n° 93-16.799).

Schéma récapitulatif sur le sort du patrimoine du CSE



