CE bye bye… Bonjour CSE

Journée d'information Arex

Cébazat - 16 octobre 2018

arex CONSULTANT DE COMITÉS D'ENTREPRISES

Sommaire

Chapitre 1 : le rendez-vous de Cébazat..... 3

Le cadre…….…. 4
Deux conférences…… 5
Six ateliers……. 6
Nos partenaires……..… 7

Chapitre 2 : évolution de la gestion en CSE..... 8

Le cadre général du CSE……. 9
Règles applicables…… 9
Vision politique……..... 10
Les règles de gestion…….. 11
Règles applicables……. 11
Ce qui change ou pas……. 12
Cofinancement des expertises…… 13
Heures de délégation …….. 14
Obligations comptables…… 15
Arrêté des comptes…….. 16
Rappels divers…….. 17
Bases de calcul des subventions … 18
Règles applicables…… 18
Histoire des dotations…….. 19
L'assiette du budget……. 20
Répartition CSEC et CSEE.. 22
Affectation des deux résultats… 25
Règles applicables…….. 25
Exemple de tableau……. 26
Décision de transferts, plafonds… 27
Excédent et trésorerie…… 28

Chapitre 3 : comment se préparer au transfert CE>CSE..... 29

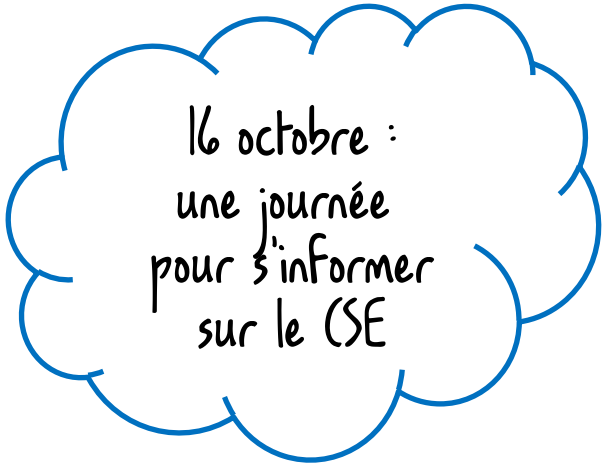
La procédure…….. 30
Règles applicables…….. 30
Procédure, coût, inventaire.. 31
La fin du CE…… 32
Règles applicables…….. 32
Commission de transfert… 33
La détermination du patrimoine.. 35
Méthode préconisée…… 35
Date du transfert…….. 36
Les éléments du patrimoine. 37
Continuité et discontinuité… 38
Points sensibles…… 39
Patrimoine foncier et financier… 39
Contrats et engagements… 40
Contrats de travail…… 41
Dotations de l'employeur… 42
Acceptation du patrimoine…… 43
Règles applicables…….. 43
Calendrier…….. 44
Affectation du patrimoine…… 45
Questions des participants…… 46

Chapitre 4 : les expertises dans le CSE..... 48

CSE et expertise, synthèse..... 49
Entendu dans l'atelier…….. 50
Expertises financées à 100%.... 51
Expertises cofinancées……. 52
La loi et les accords…….. 53
Les contraintes légales……. 54
Expertise sociale et tronçons.. 55
Résumé des points-clefs…….. 56

Chapitre 5 : Réinterroger ses pratiques..... 57

Du CSE à la gestion quotidienne… 58
Bonnes pratiques de gestion…. 59
Le rapport d'activité et de gestion…60
Les relations banque-CSE……. 61
Logiciel de gestion…….. 62
Chèques-vacances…….. 63



Préambule

LE RENDEZ-VOUS DE CÉBAZAT

Le cadre

Organisateur :

Cabinet Arex
en collaboration avec nos huit partenaires

Lieu :

Domaine de la Prade à Cébazat (63)

Participants :

55 personnes
18 collectifs représentés

Deux conférences

Le matin, deux conférences / tables rondes en séances plénières ont permis de retracer dans le détail les changements apportés par les Ordonnances de 2017 pour les instances représentatives du personnel, en particulier sous deux angles :

- Les **évolutions de la gestion** dans le CSE
- Comment organiser une **transition** plus complexe qu'il n'y paraît.

Pour exposer ces différents points et croiser les points de vue sur ces nouvelles règlementations encore à préciser et expérimenter, trois conférenciers :

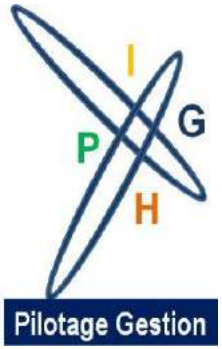
- **Jean-Louis Borie** et **Élise Triolaire**, avocats du cabinet Borie et associés, spécialisés dans le droit social
- **Daniel Parot**, expert-comptable du cabinet Arex

Six ateliers

L’après-midi, six séries d’ateliers en petits groupes, reconduits deux fois pour permettre à chaque participant de prendre part à deux d’entre eux, étaient proposés sur **des thématiques** précises et animés par **des partenaires** que nous connaissons bien et qui partagent nos valeurs, au service des CE :

- Un logiciel de gestion du CSE : pour quoi faire ?
- La dimension sociale du chèque-vacances
- Des bonnes pratiques d’organisation du CSE
- Enjeux du rapport d'activité et de gestion dans le contexte du CSE
- Vision d'ensemble des expertises légales ouvertes au CSE
- L'essentiel sur les relations banque/CSE - les bonnes pratiques

Des partenaires de confiance



Conférenciers :
Jean-Louis Borie
Elise Triolaire
Daniel Parot

Chapitre 1

ÉVOLUTION DE LA GESTION DU CSE

1. Le cadre général du CSE

Les règles applicables

Les Ordonnances Macron remplacent le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT par une instance unique, le **comité social et économique** (CSE). Cette nouvelle instance devra être en place, pour toutes les entités concernées, **au plus tard au 31 décembre 2019**.

Le regard de l'avocat

Avoir une vision politique

« La création du CSE est une régression sociale, une diminution des instances représentatives du personnel, un affaiblissement important en particulier sur l'aspect hygiène. Cette instance unique va devoir tout faire, dont quatre réunions CHSCT, sans disposer des attributions Délégués du personnel.

C'est un tsunami auquel il va falloir résister. Certains ont pu le faire dans le cadre d'accords d'entreprise, en calquant la nouvelle situation sur l'existant antérieur. Mais en termes de moyens confiés aux IRP, il est nécessaire de réfléchir aux outils de résistance à ce bouleversement.

Dans la nouvelle législation, le transfert d'un budget à l'autre est possible. On sait que cela correspond à la volonté des entreprises : il donne la possibilité au chef d'entreprise de peser sur le comité en pointant les réserves du budget de fonctionnement et en suggérant que par un transfert de budget, elles pourraient être distribuées en œuvres sociales et culturelles.

Il faut travailler sur les possibilités qui peuvent s'offrir pour organiser ces transferts.

Il faut avoir une vision politique du CE/CSE. »

2. Les règles de gestion qui demeurent

Les règles applicables

Le CSE, comme le CE auparavant, dispose de **deux budgets distincts** :

- Budget FCT-AEP (fonctionnement - attributions économiques et professionnelles) pour ce qui relève des **activités des élus** ;
- Budget ASC (activités sociales et culturelles) pour ce qui **bénéficie directement aux salariés**.

Les Ordonnances Macron **ne modifient pas ce principe** de dualité.
MAIS elles donnent la **possibilité de transférer des excédents** d'un budget vers l'autre.

Les dispositions de la loi du 5 mars 2014 sur la transparence financière du CE se transposent dans le CSE.

L'éclairage des intervenants

Le nombre d'élus global va diminuer (par suppression du CHSCT), mais le nombre d'élus CE va augmenter, avec probablement de nouvelles charges.
Ce qui signifie aussi davantage de déplacements et donc de frais de déplacements.

La formation prévue pour les élus ne rencontre pas de gros changements :

- Formation économique de 5 jours ;
- Formation sécurité de 5 jours pour les entreprises de + de 300 salariés,
  de 3 jours pour celles de - de 300 salariés.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le CSE (stages et déplacements) ; celui de la formation santé-sécurité est pris en charge par l'employeur.
Le CSE peut décider de consacrer une partie de son budget formation aux délégués syndicaux et délégués de proximité.

L'éclairage des intervenants

Cofinancement des expertises : une nouveauté

La disparition du CHSCT implique aussi la fin de ce qui avait été construit, à savoir que le CHSCT était une personne morale sans budget, donc l'obligation pour l'employeur de prendre en charge l'intégralité des expertises. La jurisprudence avait aussi imposé que dans le cas d'un contentieux, l'employeur devait prendre en charge les frais de dossier.

Avec la nouvelle législation, le CSE, compétent pour les questions d'hygiène et sécurité, dispose de son propre budget et est de ce fait associé au financement des expertises sur projet. Les expertises pour risques graves et celles dans le cadre du PSE (Plan de sauvegarde pour l'emploi) restent à la charge de l'employeur, mais il appartiendra au CSE de faire la démonstration précise de ce risque grave ; on peut donc prévoir qu'elles ne seront pas fréquemment utilisées. *(Voir chapitre 3 pour plus de détails).*

Pour les expertises projet (hors PSE) ou orientations stratégiques, le financement est partagé. Cela pose la question de l'incidence d'un transfert de budget sur la prise en charge éventuelle. Il y a régression car une partie des expertises pourrait ne pas être engagée si le CE n'est pas en capacité de les cofinancer après avoir transféré des fonds vers le budget ASC.

L'éclairage des intervenants

Heures de délégation : quota inchangé

Le quota est de :

- 10 heures/mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures au-delà de 50 salariés ;
- Avec une progressivité pour les plus importantes entreprises (seuils à 22 heures et à 24 heures).

Cependant un problème majeur se pose pour les suppléants, qui ne participent plus aux réunions. En cas de remplacement d'un titulaire, le suppléant pourra se trouver en difficulté s'il n'a pas assisté aux réunions préparatoires.

L'éclairage des intervenants

Obligations comptables : stabilité

Les obligations comptables restent stables par rapport à la Loi du 5 mars 2014, selon les grands principes suivants :

- Désignation d'un trésorier ;
- Séparation des budgets (la sacro-sainte séparation des budgets est en partie remise en cause mais le principe reste, avec seulement la possibilité de réaffectation en fin d'année) ;
- Obligation d'un règlement intérieur ;
- Application du Code du commerce, avec une nuance : pour les petits CE (recevant moins de 153 000 € de subvention) ; il existe une dérogation de principe sur la comptabilité de trésorerie. Pour les autres, la comptabilité d'engagement est obligatoire, ainsi que le recours à un expert-comptable. Pour les grands CE, il y a en outre l'obligation d'un commissaire aux comptes et d'une commission des marchés.

L'éclairage des intervenants

Arrêté des comptes : mieux appliquer

L'arrêté des comptes est l'affaire des élus et son déroulement est à prévoir dans le règlement intérieur. Une séance plénière du CSE doit être dédiée uniquement à l'arrêté des comptes et à la présentation du rapport d'activité : c'est obligatoire depuis 2014 mais encore peu mis en pratique. Cette nouvelle obligation devrait inciter à dépasser le cadre légal pour faire de ces documents des outils de communication.

Une nouveauté : le CSE va aussi devoir décider d'une affectation des excédents, dont une partie pourra être transférée d'un budget à l'autre.

L'éclairage des intervenants

Encore quelques rappels

Autres obligations instaurées par la loi de 2014 :

- Le rapport du trésorier sur les conventions, qui vise à se prémunir des éventuels conflits d'intérêt, dans les rapports des élus avec les prestataires extérieurs. Beaucoup de CE ne l'ont pas non plus mis en place.
- Le budget prévisionnel (prévu indirectement, car la loi stipule que le rapport doit expliquer les écarts entre prévisionnel et réalisé pour les moyens et gros CE). Il est de toute façon nécessaire pour tous, car c'est un moyen d'expliquer une politique ; c'est aussi une protection juridique pour engager des dépenses, donc à ne pas négliger.
- Les comptes et le rapport d'activité et de gestion doivent être transmis à l'ensemble des salariés (mais ce n'est pas facile de les publier en donnant du sens à l'action des CE). Raconter ce qui s'est passé durant toute l'année dans le CE est aussi un enjeu.
- Le délai de conservation des documents est de 10 ans (et il est recommandé de conserver sans limitation certains documents, comme les documents d'achats immobiliers, etc.).

3. Base de calcul des subventions

Quelle masse salariale ? Quels taux ASC et AEP ?

Les règles applicables

Les budgets du CSE, comme ceux du CE, s'élèvent à :

- 0,22 % ou 0,20 % de la masse salariale pour les AEP (selon que l'entreprise a + ou - de 2 000 salariés) ;
- un pourcentage de la masse salariale défini par accord ou par convention collective pour les ASC.

Les Ordonnances Macron stipulent que pour la nouvelle entité CSE, la base de calcul des deux subventions est précisément la masse salariale brute soumise aux cotisations URSSAF.
Revirement de jurisprudence de la Cour de Cassation du 7 février 2018.

Le regard de l'avocat

L'histoire des dotations

« Quand les CE ont été mis en place, le législateur a prévu que la dotation correspondrait à ce que l'employeur consacrait auparavant aux œuvres sociales. Cela a d'ailleurs posé des problèmes à des entreprises comme Michelin, qui avait une politique sociale importante avec écoles, logements, clinique, etc. et n'a pas voulu reconnaître la légitimité du CE sur tous ces aspects : le contentieux a duré jusqu'en 1969.
Mais cette règle ne pouvait pas s'appliquer pour les nouvelles entreprises, créées après la loi. Il n'y a donc pas eu de règle absolue sur les dotations pour les activités sociales : cela dépend des accords d'entreprises ou de décisions unilatérales de l'employeur, certaines conventions collectives déterminant le pourcentage (exemple : 1,25 % pour Hospitalisation privée à but non lucratif).
Quant au budget de fonctionnement, il a été créé plus tard, par les Lois Auroux.
Leur montant a été fixée à 0,2 % de la masse salariale. »

L'éclairage des intervenants

L'assiette du budget #1

« Une assiette à dessert ! »
Jean-Louis Borie

L'assiette du budget a été définie par l'Ordonnance 2017 comme l'ensemble des rémunérations soumises à cotisation Sécurité Sociale.
Auparavant, le calcul se référait au compte 641 qui intégrait d'autres aspects, mais avec des contentieux possibles. La nouvelle définition est plus claire et codifiée, mais plus restrictive.
L'avantage est que les données de cette assiette sont connues, donc l'employeur ne peut pas se prévaloir de l'argument qu'il ne connaît pas la masse salariale. Cependant il communique peu les bases de calcul des sommes reçues ; il est donc souvent nécessaire de l'exiger. Cette donnée est importante car elle est la clef de voûte du budget prévisionnel.
Cette demande peut s'avérer un outil de négociation : les élus sont en capacité de rappeler à l'employeur qu'il détient et peut vous fournir tous les mois les données de masse salariale, la non-communication de ces données constituant un délit d'entrave.

L'éclairage des intervenants

L'assiette du budget #2

La nouvelle définition de l'assiette de calcul du budget exclut :

- les indemnités de rupture (licenciement, retraite ou départ conventionnel, c'est-à-dire toutes les ruptures de CDI) ;
- l'intéressement et la participation, qui n'ont pas un caractère de rémunération ;
- les salariés mis à disposition.

Concernant la base de calcul de la dotation ASC, le passage au CSE ne pourra pas remettre en cause les pratiques antérieures, car la dotation sera impérativement au minimum équivalente au budget de la dernière année.

Répartition des subventions entre
> CSE d'établissement (CSEE)
> et CSE central (CSEC)

Les règles applicables

- Le CSEC pourra avoir une part du budget AEP.
- Le Code prévoit désormais que la répartition de la subvention AEP entre les CSEE et le CSEC doit se faire par accord entre ces instances.
- Un accord d'entreprise ne peut pas fixer cette répartition.
- À défaut d'accord, application de la convention de branche ; à défaut de stipulation, le tribunal d'instance fixera le montant à rétrocéder par chaque CSEE au CSEC.

L'éclairage des intervenants

Répartition des subventions entre CSE d'établissement (CSEE) et CSE central (CSEC) #2

Le budget de fonctionnement du CSE central est déterminé par accord entre celui-ci et les CSE d'établissement. Il s'agit bien d'un accord entre le CSE central et l'ensemble des CSE d'établissement. Donc en aucun cas un accord d'entreprise.
Aucun critère n'est précisé dans la loi pour établir cette répartition. Le plus évident est celui de la masse salariale par établissement, plutôt que celui de l'effectif, car il peut y avoir plus ou moins de cadres selon les établissements.
En cas de désaccord, le tribunal d'instance est compétent, mais il n'est pas précisé lequel territorialement (celui dont dépend le CSE central ? celui de l'établissement qui le saisit ?). Il y aura peut-être peu de contentieux. Dans le cas contraire, la jurisprudence devra trancher ces points.
Dans tous les cas, le comité central ne pourra pas s'arroger un budget seul.

Problème à anticiper : la consultation sur les orientations stratégiques va relever du CSE central. Donc la question du financement des expertises se posera.

Les Ordonnances de 2017 constituent un progrès sur le fait que le CSE central aura clairement son budget propre, avec obligation des CSEE d'y participer.

Question d'un participant

Répartition entre CSE d'établissement (CSEE) et CSE central (CSEC) #3

« Quand décide-t-on de la création de CSE d'établissement ? »

C'est au CE d'en décider. À défaut d'accord, c'est l'employeur qui décide, notamment selon la politique de recrutement, avec recours auprès de la Direccte.
Dans tous les travaux préparatoires sur la négociation d'accords, il est apparu d'abord nécessaire de se demander si le CE est en capacité d'imposer à l'employeur une vision sur l'autonomie des établissements.
Certains employeurs peuvent profiter de la mise en place du CSE pour redéfinir le périmètre d'établissement.

Dans la pratique, beaucoup d'entreprises se calquent sur l'existant. Mais il y a possibilité de le modifier pour aller vers une configuration qui arrange l'employeur, par exemple pour neutraliser les représentations syndicales des établissements où elles sont les plus fortes.

4. Affectation des deux résultats

Transferts entre budgets

Règles applicables et méthode préconisée

Les ordonnances maintiennent le principe de séparation des budgets.

Méthodologie d'affectation des résultats :

1. Détermination du résultat de l'année (recettes-dépenses) ;
2. Décision d'affectation de ce résultat = choix entre affectation au budget d'origine ou affectation en partie à l'autre budget ;
3. Matérialisation de l'impact de cette décision sur l'excédent reportable dans chaque budget.

Il sera absolument indispensable d'avoir un tableau matérialisant les décisions du CSE en matière d'excédents reportables

Affectation des deux résultats / transferts

Exemple de tableau à établir

CE / CSE ...	Suivi des Excédents par budget					
	CE			PASSAGE EN CSE	CSE	
Attributions économiques & professionnelles	**2016**	**2017**	**1/01/2018-30/06/2018**		**1/07/2018-31/12/2018**	**2019**
Excédent reportable en début d'exercice	11 000	6 500	7 500		4 000	6 200
Résultat de l'exercice	-4 500	1 000	-3 500		1 000	2 800
Affectation de l'excédent AEP au Budget ASC (-)						-280
Affectation de l'excédent ASC au Budget AEP (+)					1 200	
Excédent reportable en fin d'exercice	6 500	7 500	4 000		6 200	8 720
Activités sociales & culturelles	**2016**	**2017**	**1/01/2018-30/06/2018**		**1/07/2018-31/12/2018**	**2019**
Excédent reportable en début d'exercice	33 000	35 500	36 000		20 000	30 800
Résultat de l'exercice	2 500	500	-16 000		12 000	-2 300
Affectation de l'excédent ASC au Budget AEP (-)					-1 200	
Affectation de l'excédent AEP au Budget ASC (+)						280
Excédent reportable en fin d'exercice	35 500	36 000	20 000		30 800	28 780
	Report des excédents du CE sans transfert entre budgets				transfert ASC vers AEP	transfert AEP vers ASC
					plafonné à 10%	plafonné à 10%*

L'éclairage des intervenants

La décision de transfert / les plafonds

Il est prévu dans les Ordonnances que l'arrêté des comptes devra intervenir avant le 30 juin, avec constat des deux résultats.
À partir du moment où le CSE entrera en fonction, il sera possible de décider de reverser une partie des excédents d'un budget à l'autre.
La décision devra être prise en plénière et devra figurer dans les comptes et dans le rapport d'activité et de gestion.
L'autorité des normes comptables devra publier une note sur la façon de présenter les transferts. Le tableau ci-dessus peut faire référence dans l'attente de cette note.

> Pour les excédents ASC, le transfert vers le budget AEP est limité à 10 % de l'excédent. Ce transfert peut aussi être opéré vers des associations d'utilité publique.
> Pour les excédents AEP, le décret du 26 octobre 2018 a précisé que la limite de transfert vers le budget ASC est également plafonnée à 10 % de l'excédent.

Question d'un participant

Il existe effectivement une différence, mais elle ne peut apparaître que si on établit un bilan : la différence tient à l'existence d'un patrimoine, de stock, éventuellement de placements ou de dettes, au calcul des amortissements et provisions. Il peut aussi exister des décalages entre encaissements et décaissements.
Ces données sont difficiles à maîtriser sans bilan ou sans comptabilité d'engagement.

« Comment distinguer les excédents et la trésorerie ? »

À Arex, nous avons essayé de mettre en place des comptabilités avec bilans même dans les petits CE, car les décalages peuvent s'avérer importants.
De plus, le bilan peut être utile pour faire valoir ce que l'employeur doit au Comité.

Conférenciers :
Jean-Louis Borie
Élise Triolaire
Daniel Parot

Chapitre 2

COMMENT SE PRÉPARER AUX TRANSFERTS

1. Procédure de transfert

Ce que disent (ou pas) les Ordonnances

Règles applicables

Ordonnance 2017-1386
du 22 septembre 2017 – article 9 VI
(dans sa version en vigueur modifiée par l'Ordonnance
du 20 décembre 2017 et par la Loi du
29 mars 2018) :
« 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 […] au plus tard au 31 décembre 2019. »

Le regard de l'avocat

Un héritage

La procédure de transfert peut être comparée à ce qui se passe dans un processus d'héritage, après le décès d'une personne. Le CE va disparaître, mais lèguera ses biens à un héritier – le CSE – ou à plusieurs héritiers dans le cas de création de CSE d'établissements, qui se partageront le legs.

L'éclairage des intervenants

Procédure

Les biens, créances et dettes sont transférés de plein droit au CSE, nouvelle personne morale : il s'agit d'un transfert universel de patrimoine, et donc gratuit.
L'Ordonnance balai de décembre 2017 précise que lors de la dernière réunion du CE, celui-ci décide de l'affectation future de ces biens. Puis lors de la première réunion du CSE, celui-ci décide soit d'accepter, soit de modifier cette répartition.

Coûts

Il faudra cependant prévoir les frais de notaire, dans le cas où le CE détient des biens immobiliers, pour les démarches de transfert des hypothèques et droits immobiliers.

Inventaire

Un inventaire des biens, dettes, contrats… sera à effectuer, sachant qu'il y aura de nouveaux élus puisque la création du CSE passe par des élections.
Il y aura peut-être des difficultés dans l'attribution du patrimoine, dans le cas où l'on passe d'un CE unique à plusieurs CE d'établissements. Dans le cas d'un modèle calqué sur l'ancienne situation, le transfert sera simple.
Le CSE hérite également de plein droit des actions ou placements, mais aussi des procédures en cours. Dans le cas d'une procédure, il est conseillé de mettre une délibération à l'ordre du jour du CSE.

2. Procédure de transfert

et approbation des derniers comptes du CE

Règles applicables

Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 – art. 9-VI al.1 :

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

Lors de sa première réunion, le comité social et économique décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées au premier alinéa lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

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

Méthode préconisée

Commission de transfert

Créer une commission de transfert (proposition de la commission du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables) :

- Un délai est nécessaire pour établir l'état des lieux du patrimoine et des engagements du CE : cela demande quelques jours au mieux, voire plusieurs semaines ou mois… Tout cela après la fin de l'existence du CE !
- Il convient donc de désigner une « commission de transfert », dès que possible et au plus tard lors de la dernière réunion du CE : sa mission est d'arrêter les comptes et de les proposer à l'approbation des élus du CE.
- La commission de transfert gère la transition entre la fin du CE et la mise en place effective du CSE.
- La dernière réunion du CE aura lieu après la première réunion du CSE : cela demande à être anticipé (heures de délégation à prévoir).

L'éclairage des intervenants

« La seule différence avec un vrai mort, c'est qu'on pourra ressusciter le CE pour qu'il fasse son testament. »
Jean-Louis Borie

L'Ordonnance apparaît peu réaliste, car elle ne prévoit pas de transition pour opérer le transfert : le CE disparaît au moment où le CSE est créé.
L'hypothèse préconisée est celle d'une commission de transfert, dont l'objet serait de gérer la période de transition, notamment pour :

- gérer les activités, qui devront perdurer pendant la transition ;
- faire le dernier arrêté des comptes, qui ne peut pas survenir avant la fin de l'existence du CE et le faire valider par une dernière réunion du CE, après la création du CSE ;
- organiser la passation avec le CSE : mettre au point les modalités pratiques, inventorier les contrats, conventions, etc., pour que le CSE sache de quoi il va hériter.

Il y aura une problématique d'heures de délégation, à négocier avec l'employeur, pour que des élus dont le mandat est terminé puissent mener à bien ces opérations de transition, tout cela n'étant pas spécifié dans l'Ordonnance.

3. Détermination du patrimoine

transmis au CSE

Méthode préconisée

1. Détermination de la date de transfert du patrimoine ;
2. Inventaire des biens du comité ;
3. Recensement des dettes du comité ;
4. Fonds propres et provisions ;
5. Recensement des conventions et engagements en cours.

L'éclairage des intervenants

Date du transfert

Déterminer la date du transfert n'est pas si simple. Est-ce la dernière réunion du CE, le premier tour des élections, le deuxième tour ou la première réunion du CSE ?
Il est préconisé de trouver une date d'arrêté pratique : si possible une fin de mois, pour la problématique de l'assiette de masse salariale à calculer pour la dotation et aussi si le CE emploie un ou plusieurs salariés.
Les élus se mettront d'accord avec l'employeur sur la date.

« Débrouillez-vous pour impliquer le président du CE sur ces problématiques. Car le bon sens doit prévaloir. »
Jean-Louis Borie

Il est préconisé aussi :

- Dans le cas de figure du passage en CSE au 30 novembre, un premier exercice du CSE de 13 mois.
- Dans le cas d'un passage au 31 janvier, un dernier exercice du CE de 13 mois.
- Dans tous les autres cas, établir deux arrêtés.

Dans les deux premiers cas, un problème va se poser car les logiciels ne sont pas tous bien adaptés pour établir des arrêtés sur 11 ou 13 mois.

L'éclairage des intervenants

Détermination du patrimoine

La détermination du patrimoine reviendra à faire ce qu'on est censé faire à chaque fin d'exercice.
Sont à recenser :

- le patrimoine immobilier ;
- le patrimoine investi (exemples : mobile-home, placements, logiciels, matériel informatique…) ;
- les dettes (pour que le CSE ne découvre pas quelques mois plus tard une dette de fournisseur par exemple).

Vont se poser des problématiques de provisions, par exemple des provisions pour indemnités de retraite de salariés du CE.
Il pourra également être prudent de provisionner sur les risques encourus en cas de litige sur la procédure de passage en CSE.

« Des héritiers peuvent accepter ou refuser un héritage ; le CSE, au contraire, ne peut pas refuser : il doit accepter un déficit ou une dette. »
Jean-Louis Borie

L'éclairage des intervenants

Continuité et discontinuité

L'état final du patrimoine doit être approuvé dans une dernière réunion du CE, après la création du CSE. Il est aussi demandé implicitement un inventaire de tous les contrats et conventions en cours, qui ne sont pas prévus dans un bilan classique.
Pour certains CE, il y a peu de contrats en cours.

La difficulté sera peut-être de retrouver le document des contrats. C'est une occasion de reconstituer et rassembler les archives du CE/CSE.

Le passage du CE au CSE est un mélange de continuité et de discontinuité. La continuité se matérialise notamment sur les activités du CE-CSE : si le CSE veut dénoncer certains contrats, cela prendra nécessairement un certain temps.

4. Points sensibles

Approche pratique

L'éclairage des intervenants

Patrimoine foncier et financier

Le CSE est une nouvelle personne morale ; il sera nécessaire d'en tenir compte au moment du recensement des contrats.

- Patrimoine foncier : une démarche auprès d'un notaire sera nécessaire pour actualiser l'identification du propriétaire du bien et enregistrer l'acte à la Conservation des hypothèques (avec honoraires du notaire).
- Patrimoine financier : les parts sociales (par exemple dans un camping) et actions détenues par les CE peuvent nécessiter de mettre en œuvre une procédure d'agrément ; respecter les procédures internes à la société où on les détient.
- Associations contrôlées par le CE (R. 2323-24) : une assemblée générale extraordinaire sera à programmer pour entériner le changement de dénomination et élire de nouveaux administrateurs.

L'éclairage des intervenants

Contrats et engagements

Banques, assurances, logiciels, téléphonie, prêts de salariés

Les contrats en cours sont poursuivis sans discontinuité sans qu'il y ait lieu d'effectuer de démarche, sauf qu'il y a changement de dénomination (informer les interlocuteurs). Pour les banques et assurances, il sera aussi nécessaire de tenir informé son conseiller des élections et d'interagir avec lui sur les contrats en cours et sur les signatures autorisées.

Sur les logiciels, au-delà de technique, il est important de recenser les contrats en cours :
> Si la licence a été achetée, il n'y aura pas de problème.
> S'il y a des contrats de location-maintenance, un contact sera pris avec le prestataire pour s'assurer de la continuité de la prestation : il est important que les salariés puissent continuer à avoir accès aux activités sociales proposées.

Pour les prêts aux salariés, des courriers de transfert pourront être envoyés (avec copie des contrats) aux salariés ayant souscrit un prêt, afin de formaliser le changement de dénomination de l'entité et la poursuite du contrat.

L'éclairage des intervenants

Contrats de travail des salariés du CE

Les contrats de travail sont transférés de plein droit, sans signature d'un nouvel accord et sans qu'il y ait lieu d'effectuer de démarche (continuité des contrats – L. 1224-1).

On peut discuter sur la possibilité de changer ou dénoncer un accord d'entreprise (mais la présence d'un accord est rare dans les CE).
Il convient de répertorier les usages, accords et avantages attribués aux salariés du CE : ils ne sont pas dénoncés (y compris l'application d'une convention collective) ou sinon, ils doivent l'être expressément.

La procédure se complique s'il y a transfert d'une entité CE à plusieurs CSE d'établissements. Bien sûr, il faudra prévoir de respecter un délai de prévenance auprès des salariés.

L'éclairage des intervenants

Dotations de l'employeur

(jusqu'à la date du transfert au CSE)

Il sera nécessaire de connaître les dotations exigibles jusqu'à la date de passage en CSE : document de la direction mentionnant la masse salariale, les taux appliqués, les sommes versées et les soldes restant dus.
Cela pourra poser problème dans le cas des entreprises où on ne connaît la masse salariale qu'en début d'année suivante. L'employeur vous doit la dotation jusqu'à la date de fin de CE.

Il s'agit d'un élément constitutif du patrimoine transféré au CSE : faute de cet élément, l'expert-comptable devra émettre des réserves et le CE ne pourra pas approuver les comptes.
Il est préconisé d'en demander le calcul et si possible le versement.

5. Acceptation du patrimoine
reçu par le CSE

Les règles applicables

Lors de sa première réunion, le comité social et économique décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées au premier alinéa lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

Premières délibérations du CSE :

- affectation des éléments du patrimoine (si le CE n'a pas approuvé ses derniers comptes, le CSE sursoit à statuer sur le transfert du patrimoine) ;
- exercice comptable ;
- informations sur le changement de dénomination ;
- désignation d'un expert-comptable et éventuellement d'un commissaire aux comptes.

Les modalités de changement de dénomination du CE en CSE s'effectuent auprès des services CFE compétents via un formulaire spécifique. En Auvergne, les services CFE-URSSAF effectuent ces formalités.

L'éclairage des intervenants

Le calendrier

Il apparaît que le déroulement réel ne pourra pas se passer dans l'ordre prévu par les Ordonnances. Calendrier préconisé :

- **Commission de transfert** : quelques mois ou semaines avant les élections, anticiper en désignant une commission de transfert pour préparer les comptes. Ses membres seront des élus, principalement le secrétaire et le président, désignés pour « gérer les affaires courantes ». Ils n'auront plus de mandat, donc pas d'heures de délégation. Cela implique de trouver un consensus avec l'employeur. On connaît des cas où les mandataires ont obtenu des heures de délégation supplémentaires sur deux mois.
- **Première réunion du CSE** : après les élections, pour élire le secrétaire et le trésorier, éventuellement désigner des commissions. Rien n'empêchera le CSE d'établir une première version de budget prévisionnel, avant d'avoir reçu le patrimoine du CE, en se basant sur la subvention à recevoir.
- Mais la première réunion du CSE au sens des Ordonnances ne pourra se dérouler qu'après la dernière réunion du CE.
- **Dernière réunion du CE** : le principe de réalité fait qu'on ne pourra approuver l'arrêté des comptes qu'après la disparition du CE. Il appartiendra à l'employeur de l'organiser. Les élus n'auront plus de mandat. On peut s'appuyer sur la jurisprudence des personnes qui conservent un mandat le temps d'organiser la disparition d'une entité de type associatif.
- **Première réunion du CSE au sens des ordonnances** : seulement après cette dernière réunion du CE.

L'éclairage des intervenants

Affectation du patrimoine

Si un CE devient un CSE, a priori ce sera simple.
Si le CE se partage entre plusieurs CSE, il va falloir trouver des clefs de répartition et valider ou pas ce que le CE a proposé.

Autre problématique : en tant que CE, s'il y a des excédents, il sera possible de les réaffecter. A ce stade, il y a dérogation au principe de séparation des budgets, sans limite financière, mais avec des limites de bon sens sur l'affectation du patrimoine non financier (par exemple, un étang ne pourra pas passer dans le patrimoine du budget de fonctionnement).
Il sera nécessaire de prévoir des réserves en fonctionnement, par exemple pour faire face à un plan social, mais aussi pour se former dans les premiers temps du CSE. C'est une question à se poser au cas par cas.

Arex travaille sur des propositions de délibérations pour ce moment de passage.

Passage du CE au CSE

L'articulation entre les deux délibérations CE/CSE est très floue quant aux affectations. L'Ordonnance stipule que le CSE « peut décider d'affectations différentes », sans aucun détail. Dans les éditions juridiques, ce changement d'affectation est interprété comme s'appliquant uniquement au reliquat des budgets. Mais l'Ordre des experts-comptables l'interprète comme concernant l'ensemble du budget.

Il y aura **nécessité d'entériner** le prévisionnel du CE au départ, jusqu'à la fin de l'exercice en cours, pour que les activités puissent être poursuivies.

Il convient d'**être prudent dans la possibilité de transfert** d'un budget à l'autre. Par exemple sur les expertises : si le CSE n'a pas les moyens de payer sa part, l'employeur doit financer dans la totalité, sauf s'il y a eu un transfert vers le budget des ASC dans les trois dernières années. Un transfert peut donc avoir pour conséquence de priver d'une expertise.

Encore des questions…

Passage du CE au CSE

Le passage du CE au CSE peut être l'occasion de bien clarifier **ce qui relève d'un budget ou de l'autre**, pour se mettre en accord avec la réglementation. Par exemple, tous les CE ne sont pas totalement en règle sur la part du travail des assistant.e.s dédiée aux activités sociales.

« Peut-on négocier une augmentation du budget du CSE, du fait qu'il récupère des missions de CHSCT en plus de celles du CE ? »

Il est effectivement possible de négocier… à condition d'être entendu : on ne pourra pas l'imposer. Si ce n'est pas le cas, il est rappelé que les expertises sont à la charge de l'employeur si le CSE n'a pas les moyens d'y participer. (NB : les honoraires d'avocats, si besoin, seront aussi à la charge du CSE alors qu'ils étaient auparavant à la charge de l'employeur).
On peut aussi proposer que la consultation stratégique se fasse seulement tous les deux ans, mais que l'expertise soit prise en charge par l'employeur.
Il y a peu de monnaies d'échange pour négocier. Les dispositions ont clairement été prises dans l'intention de limiter le recours à l'expertise.

Animateurs :
Laurent Gonzales
Christophe Foraison
Syndex

Chapitre 3

QUE DEVIENNENT LES EXPERTISES ?

CSE et expertises

Une vision d'ensemble des expertises légales ouvertes au CSE
Atelier animé par Syndex, cabinet d'expertise-comptable dédié à l'accompagnement des CE dans la compréhension de la situation et de la stratégie des entreprises - www.syndex.fr
Merci à Laurent Gonzales et Christophe Foraison pour les tableaux des pages suivantes

Synthèse

Dans le cadre du CSE, les règles évoluent pour le recours à l'expertise.

Les principales expertises restent à 100 % à la charge de l'employeur, dont :

- Missions récurrentes : pour les consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale ; pour le comité de groupe ;
- Missions ponctuelles : risques graves et PSE.

Ce qui change : d'autres expertises (alerte, projet) deviennent cofinancées, à hauteur de 20 % pour le CSE et 80 % pour l'employeur.

Les expertises sont encadrées :

- soit par la Loi s'il n'y a pas d'accord d'entreprise négocié (dans ce cas, le déroulement est très contraint et l'employeur dispose de possibilités de recours) ;
- soit par un accord d'entreprise qui peut définir le cadre du déroulement des expertises.

Enjeu important : alors que le CSE peut désormais affecter des excédents du budget AEP vers le budget social, il est important de conserver des réserves pour pouvoir recourir à des expertises cofinancées, mais aussi pour la formation des élus et le recours à des conseils juridiques.
Une gestion prévisionnelle est capitale pour garder une capacité d'action, notamment dans les situations de crise.

Entendu dans l'atelier

« Effectivement le Droit ne dit pas ce qui est important ou pas. »

« Tout se négocie de toute manière. »

« On rêve d'avoir une direction qui nous envoie les infos dans les cinq jours. »

« Sur les risques graves, il faut avoir des billes en amont. »

« En général, le juge reconnaît le risque quand le problème est survenu : c'est une bonne preuve qu'il y avait un risque. »

1. Expertises économiques, sociales et SSCT Financées à 100 %

MISSIONS RÉCURRENTES

- **EN VUE DE LA CONSULTATION SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE**
- **EN VUE DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE** (avec un élargissement de la thématique conditions de travail)
- **POUR LE COMITÉ DE GROUPE**

MISSIONS PONCTUELLES et autres missions

- **RISQUES GRAVES**
- **PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**
  Expertise « pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail »
- **EN VUE DE PRÉPARER LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE** (>300 salariés) : seulement si aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle n'est renseigné dans la BDES

Expertises
100% employeur

2. les expertises en co-financement pour le CSE

COFINANCEMENT
20 % CSE - 80 % DIRECTION

- **ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**
- **DROIT D'ALERTE**
- **OPÉRATION DE CONCENTRATION**
- **OPA/OPE**
- **EXPERTISE SUR PROJET (SSCT)**
- **EXPERTISE DANS LE CADRE DES NOUVEAUX ACCORDS UNIFIÉS**

À partir de 300 salariés :

- **NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE**
- **NOUVELLES TECHNOLOGIES**

Ne s'applique pas aux missions CE/CHSCT !

La contribution du budget du CSE n'est plus plafonnée

Financement intégral par l'employeur en cas d'insuffisance du budget et sous certaines conditions
(pas de transfert de l'excédent au budget sur les 3 dernières années, pas de transfert du reliquat sur les 3 ans à venir)

3. Les expertises sont encadrées par la loi, mais peuvent l'être aussi par des accords

- Un accord peut déterminer « le nombre d'expertises » et leur déroulement (sur une période pluriannuelle, ce qui est nouveau)
  - À défaut d'accord, le CSE peut recourir aux expertises prévues par la loi.

Il sera essentiel d'organiser le calendrier en concertation avec les experts

- Le CSE peut recourir à l'expert de son choix : le président ne vote pas…
- … mais l'employeur dispose de nouvelles possibilités de contestation dès le démarrage de la mission (principe du recours, choix de l'expert, cahier des charges, coûts)

4. À défaut d'accord collectif, des contraintes sur le déroulement des expertises (décret du 29/12)

Aménageable par accord collectif !

	Pour l'expert	Pour l'employeur
Demande d'informations complémentaires (R. 2315-45)	Dans les 3 jours à compter de la désignation . **INCERTITUDE DESORMAIS SUR LA DESIGNATION EN AMONT, DONC**	**Direction :** Réponse de la direction dans les 5 jours
Coût prévisionnel de l'expertise (R. 2315-46)	À notifier à l'employeur **dans un délai de 10 jours à compter de la désignation.**	
Rapport de l'expert dans le cadre des missions en vue des consultations (R. 2315-47)	À remettre **au moins 15 jours avant la fin du délai à l'issue duquel le CSE est réputé avoir été consulté** (concentration : 8 jours à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence ou de la Commission européenne)	
Délais des missions d'expertise hors consultation (risques graves, droit d'alerte…)	Rapport à remettre dans un **délai de 2 mois à compter de la désignation** Délai renouvelable une fois pour une durée d'au maximum 2 mois par accord entre l'employeur et le CSE	
Contestations de l'expertise par l'employeur (R. 2315-49)		L'employeur peut saisir le TGI **dans un délai de 10 jours** (voir ci-après)

5. Articulation de l'expertise sociale et de la consultation par tronçons

- L'art. L2312-26 portant sur la consultation politique sociale relève des dispositions dites supplétives et s'applique donc à défaut d'accord collectif par simple décision du comité : le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

- Cela n'implique pas selon nous des procédures de consultations distinctes avec : remises d'infos, délais, expertises spécifiques. Il s'agit plutôt d'une même consultation qui peut être séquencée selon plusieurs thèmes, mais pas autant de consultations que de thèmes.

- Par conséquent, il y a également une seule expertise à organiser avec le comité d'entreprise en plusieurs séquences. Il est essentiel selon nous que le CSE formalise avec l'employeur l'organisation des séquences de consultation, le délai global et l'expertise qui les accompagne.

- Pour rappel, un accord collectif prévu à l'article L2312-19 peut également scinder la consultation, revoir les contenus et la périodicité…

6. Résumé des points clefs pour le recours aux expertises

AVANT PASSAGE EN CSE

ANCIEN CADRE LEGISLATIF CE s'applique jusqu'au passage en CSE (au plus tard le 1er janvier 2020)

Désignation dans le cadre de l'INFO/CONSULTATION du CE (+BDES)

DES DELAIS à RESPECTER dans le cadre des procédures IC => Expertises sous délai (2 mois)

CREATION DE NOUVELLES MISSIONS sur la stratégie et mission « sociale »

COFINANCEMENT DE LA MISSION STRATEGIE

APRES PASSAGE EN CSE

SI ACCORD

EXISTENCE D'UN ACCORD SUR LES MODALITES DES PROCEDURES D'I&C …
Contenu, périodicité, info, délai, avis, périmètre…

… QUI RENVOIE OU NON AUX MODALITES DE RECOURS A UN EXPERT

PAS D'ACCORD

APPLICATION DE LA LOI MACRON…
Cofinancement plus large, limitation d'intervention

… DES CONTRAINTES PLUS FORTES
Déroulement de l'expertise (délais sur informations)
Contestation de la Direction (suspendra la procédure)

La gestion du budget de fonctionnement devient capitale pour maintenir la capacité d'action des IRP

- Rapport d'activité et de gestion
- Gestion
- Banques
- Chèques vacances
- Logiciels

Chapitre 4

PROFITER DE LA TRANSITION
POUR RÉINTERROGER SES PRATIQUES

Des ASC à la gestion quotidienne…

Notre après-midi était consacré à des ateliers en petits groupes, animés par nos partenaires experts. Outre l'atelier sur les expertises, que nous avons placé à part car il concerne directement le passage au CSE *(voir chapitre précédent)*, cinq ateliers thématiques vous ont proposé un temps d'échange et de prise de recul sur les rôles et bonnes pratiques au quotidien, celles qui continueront à être les vôtres dans le cadre du CSE.

Avec un fil conducteur : et si le changement d'ère était l'occasion de renforcer le sens de votre mission ?

1. Les bonnes pratiques

de gestion du CSE

Atelier animé par
Isabelle Houron
IHPG, consultante en informatique et spécialiste des logiciels de gestion des CE
ihpghouron@outlook.fr

Entendu dans l'atelier

« Je suis stupéfaite de voir que tous les ans il y a des salariés qui n'ont pas retiré leurs bons d'achat. »

« Vous êtes une boîte-aux-lettres de luxe ! »

« Nous, nos salariés sont assez disciplinés. »

« Il y a tellement de familles recomposées qu'il a fallu mettre des règles pour les ASC. »

« Dans tous les CE que je connais, on me dit que le fichier n'est pas à jour. »

Synthèse de l'atelier

Les bonnes pratiques à mettre en place ou à développer :

- Être rigoureux dans la tenue des comptes
- Rechercher l'équilibre dépenses-recettes
- Se montrer moins souple avec les salariés
- Être solidaires entre membres
- Être plus strict dans la mise en place d'un événement
- Avoir une bonne base de données, bien mise à jour.

2. Les enjeux du rapport
d'activité et de gestion dans le contexte du CSE

Atelier animé par
Sylvie Paquet
Cezam-Auvergne,
association inter-CE
accompagnant les
comités d'entreprise
www.cezam-auvergne.fr

Entendu dans l'atelier

« En tant que trésorière, j'ai mis en place le rapport d'activité et de gestion. Mais si on est seul à s'en occuper, ça prend du temps. »

« On a des activités qui ne correspondent plus du tout à la composition des familles. »

« La communication du rapport d'activité et de gestion est obligatoire, par n'importe quel moyens : par mail, sur le site internet, en chantant si vous voulez… »

« Vous avez quand même plus d'opportunités que de freins. »

Synthèse de l'atelier

Le rapport d'activité et de gestion (RAG) permet de communiquer aux salariés des informations quantitatives et qualitatives susceptibles d'éclairer les choix de gestion faits par les élus.
Il synthétise tout ce qui a été réalisé dans l'année. Il peut être communiqué de différentes façons.

Enjeu important : les salariés ne voient qu'une petite partie du rôle que les élus assument dans l'intérêt des salariés.
C'est aussi un outil qui permet d'acquérir ou de renforcer sa crédibilité auprès de l'employeur.

3. Les bonnes pratiques

dans les relations banque-CSE

Atelier animé par Marie-Anne Lafaye
Crédit Mutuel Massif central, banque coopérative
www.cmmc.fr

Synthèse de l'atelier

Pièces à fournir pour l'ouverture d'un compte, une mise à jour des signataires, un transfert de compte… :

- Documents d'identité ;
- Procès-verbal des réunions ayant désigné les responsables ;
- Attestation du Président du CE/CSE sur la bonne tenue des élections.

Le bureau donne pouvoir à des mandataires pour signer documents et chèques. Il est aussi possible de fournir le règlement intérieur.

Pour le passage en CSE, il suffira d'informer la banque sur le changement de dénomination et éventuellement de numéro SIRET.

Il est recommandé d'avoir un rendez-vous par an avec son conseiller.

Entendu dans l'atelier

« À chaque fois on nous demande le président. Mais le président, ce n'est pas un élu… »

« En plus on a des comptes de section alors c'est encore plus compliqué. »

« Ça, c'est votre sauce interne. »

« Est-ce que le bureau peut désigner quelqu'un qui n'est pas élu ? »

« La seule personne morale qui existe, c'est le CSE. »

4. Un logiciel de gestion

pour quoi faire ?

Atelier animé par
Fabien Despesse
Société ACL, éditeur de logiciels spécialisés dans la gestion de CE
www.aclinformatique.fr

Synthèse de l'atelier

Le choix du logiciel doit être cohérent par rapport à la taille et aux besoins du CE.

Points de vigilance lors du passage en CSE :

- Sur le RGPD : le CE pourra lui transmettre les données qu'il détient mais devra en informer les salariés
- S'il y a changement de n° SIRET, il sera nécessaire d'actualiser les mandats sur le logiciel.

Entendu dans l'atelier

« Je suis en train de penser que chez nous, ça va être compliqué. »

« Reconnaît-il la composition de la famille ? »

« J'ai un fichier ayants droit, mais il est trop compliqué pour moi. »

« L'élu a de moins en moins de temps à consacrer aux activités sociales. Et ce n'est pas avec le CSE que ça va changer. »

« Le nerf de la guerre, c'est la base de données. »

5. La dimension sociale

du chèque vacances

Atelier animé par Stéphane Champommier
ANCV : établissement public dont la mission est de favoriser le départ en vacances du plus grand nombre et réduire les inégalités dans l'accès aux vacances et aux loisirs
www.ancv.com

Entendu dans l'atelier

« Aujourd'hui, le sens, ça se décline à toutes les sauces. »

« Aujourd'hui malheureusement, quand on regarde les statistiques sur les vacances, c'est inquiétant. »

« J'ai l'impression que plus on donne des chèques-vacances, plus les prix augmentent. »

« C'est une activité d'ajustement, pour moduler si besoin l'excédent de l'année. »

« Les vacances c'est très important, cela contribue à la diminution du stress. »

Synthèse de l'atelier

Comment valoriser la dimension sociale de l'accès aux vacances : mission prioritaire de l'ANCV.
C'est une orientation intéressante pour tout CE qui cherche à donner du sens à son action.

Les thèmes abordés :

- Comment moduler les critères d'attribution pour donner une dimension sociale à cette activité, en favorisant l'accès aux vacances aux « tranches basses » des salariés et à leurs ayants droit ;
- La répercussion d'une proposition de chèques-vacances sur le pouvoir d'achat des salariés, mais aussi sur la santé et le stress.

Daniel Parot
Eugénie Pion
Lola Begin

80, boulevard François-Mitterrand
63000 Clermont-Ferrand
T. 04 73 98 53 26

http://arex-comptabilite-ce.fr
contact@arex-comptabilite-ce.fr

Pour continuer à vous tenir informés,
inscrivez-vous à la newsletter
et suivez-nous sur le blog
http://arex-comptabilite-ce.fr/blog