

JUIN
2020

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES DU CRÉDIT MUTUEL

LE RÔLE DE L'EXPERT-COMPTABLE DANS LE CSE

La présence de l'expert-comptable au sein du CSE diffère selon les besoins et les compétences des élus. Traditionnellement désigné sur des missions d'accompagnement dans le cadre des consultations récurrentes, il peut également intervenir sur des consultations ponctuelles ou pour des missions de validation des comptes annuels du CSE.

LES MISSIONS LÉGALES

Les consultations récurrentes :

Le Code du travail prévoit des consultations obligatoires récurrentes sur trois aspects bien précis de la vie de l'entreprise, à savoir :

- Consultation annuelle sur la situation économique et financière (C. trav. art L. 2312-25) ;
- Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav. art L. 2312-24) ;
- Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (C. trav. art L. 2312-26).

Consultation annuelle sur la situation économique et financière

Tous les ans, l'employeur doit consulter le CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise. Il s'agit ici d'une présentation chiffrée de l'année passée et des perspectives de l'année en cours. Au cours de cette rencontre, les élus du CSE doivent pouvoir échanger avec la direction et pouvoir poser toutes les questions qu'ils souhaitent.

De plus, cette consultation doit pouvoir fournir au CSE des informations importantes qui pourront ensuite être utilisées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ou des négociations sur les accords d'intéressement ou de participation.

► **Le financement est pris en charge à 100 % par l'employeur.**

NB

Les informations nécessaires à cette consultation doivent être intégrées en amont dans la BDES (Base de Données Économiques et Sociales)



Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Cette consultation porte sur l'impact de ces orientations stratégiques sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, la sous-traitance, l'intérim ainsi que sur les contrats temporaires et l'utilisation des stagiaires.

Il est aussi évoqué la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation professionnelle et le développement des compétences.

Le CSE joue un rôle important dans le cadre de cette consultation car il a la possibilité de proposer à la direction des solutions alternatives. Charge ensuite à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise de fournir une réponse argumentée au CSE qui pourra aussi dans la foulée répondre aux nouveaux arguments de la direction.

Ici aussi, la BDES revêt une importance particulière, car les informations nécessaires à la préparation de cette consultation doivent y être disponibles.

► **Le financement est pris en charge à 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE sur son budget AEP (budget de fonctionnement).**

Suite des missions légales en page 2.

PAGES 1-2 Les missions légales
PAGE 3 La validation annuelle des comptes du CSE
PAGE 4 Actualité juridique et sociale

Crédit  Mutuel

Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Cette consultation du CSE par l'employeur se fait **annuellement** sauf accord spécifique sur la fréquence des consultations. Il est à noter que pour les entreprises d'au moins 300 salariés, l'examen du bilan social fait également partie des prérogatives de cette consultation.

Le champ d'analyse est ici très large car il couvre les points suivants :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation ;
- les actions de formations et préventions envisagées par l'employeur ;
- l'apprentissage ;
- les conditions d'accueil en stage ;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Dans le cadre de cette consultation, l'employeur devra présenter **le rapport annuel sur la situation générale de la santé** ainsi que **le programme relatif à la prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**.

► **Le financement est pris en charge à 100 % par l'employeur.**

Les consultations ponctuelles

Au-delà des consultations récurrentes, **l'expert-comptable peut également intervenir ponctuellement sur les points ci-dessous :**

- Opérations de concentration (C. trav. art. L. 2312-41) ;
- Droit d'alerte économique (C. trav. art. L. 2312-63 et suivants) ;
- Licenciement économique collectif et PSE, effets potentiels sur les conditions de travail (C. trav. art. L. 1233-34 et suivants) ;
- Offres publiques d'acquisition (C. trav. art. L. 2312-42 et suivants) ;
- Recherche d'un repreneur (C. trav. art. L. 1233-57-17) ;
- Vérification du calcul du montant de la participation (C. trav. art. D. 3323-14).



Valeur ajoutée de l'expert-comptable dans le cadre de ce type de consultations

Les élus du CSE n'étant pas nécessairement des spécialistes du chiffre, le rôle de l'expert-comptable consiste à « vulgariser et rendre intelligible » les données économiques et financières de l'entreprise afin de permettre un dialogue constructif avec l'employeur. Ceci ne pouvant se faire que si les élus disposent des mêmes éléments de compréhension que l'employeur.

Dans le cadre de sa mission, l'expert-comptable sera en droit de demander à l'employeur tous les éléments nécessaires à sa compréhension du contexte économique de l'entreprise.

Aussi, il accompagnera le CSE mais sans se substituer à lui et tout en respectant son indépendance. Il donnera aux élus des analyses objectives et factuelles et leur proposera des conseils argumentés. Face aux données économiques et financières de l'employeur souvent complexes, l'expert-comptable apportera son expertise et son regard critique afin de permettre aux élus une négociation dans les meilleures conditions.

LA VALIDATION DES COMPTES ANNUELS DU CSE

Depuis la loi de 2014 (mise en application au 01/01/2015) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, **de nouvelles obligations en matière de transparence financière** ont été imposées aux anciens Comités d'Entreprises (dorénavant appelés Comités Sociaux et Économiques depuis le 1^{er} janvier 2020).

Les obligations comptables **ne sont pas les mêmes selon que les ressources annuelles du CSE** dépassent ou non le seuil de 153 000 € (fixé par l'article D.2325-12 du Code du travail).

Pour les CSE en dessous du seuil de 153 000 €

Ils peuvent ici adopter **une présentation simplifiée de leurs comptes** à travers la mise en place d'un livre retraçant chronologiquement leurs recettes et leurs dépenses et d'un état de synthèse portant sur des informations complémentaires relatives à leur patrimoine (matériel informatique, soldes bancaires, stocks...) et leurs engagements en cours (soldes à payer aux fournisseurs...).

Attention, il est nécessaire, même dans ce cas de figure, de **respecter la dualité des budgets** et de ne pas financer des opérations liées aux activités sociales et culturelles (ASC) avec des sommes issues du budget des attributions économiques et professionnelles (AEP).

Bien que n'ayant pas l'obligation de faire valider leurs comptes annuels par un expert-comptable (cf. ci-dessous), de nombreux CSE de cette taille font tout de même appel à un cabinet afin de fiabiliser l'information financière et surtout se libérer du poids d'une éventuelle erreur.

Pour les CSE au-dessus du seuil de 153 000 € mais ne dépassant pas 3,1 millions de ressources

L'obligation principale réside ici dans le fait de **devoir faire appel à un expert-comptable** pour la validation des comptes annuels. Selon les besoins et les compétences des élus, la mission de l'expert-comptable pourra être plus ou moins large.

LE RAPPORT DE GESTION ANNUEL

En sus de ces obligations comptables, le CSE doit, quelle que soit sa taille, présenter annuellement **un rapport de gestion** qui viendra mettre en lumière les informations essentielles sur les sujets d'organisation,

CONCLUSION

En définitive, **l'expert-comptable a vocation à être, pour les élus du CSE, un partenaire de confiance** qui doit leur permettre d'appréhender leur mission avec sérénité. Dans un monde économique en mouvement, les élus se posent de nombreuses questions au quotidien quant à la santé financière actuelle et future de leur entreprise et leur conséquence sur l'emploi.

L'expert-comptable en tant qu'« expert-conseil » doit être capable **de répondre à ces interrogations de manière pédagogique et simple** en faisant bénéficier aux élus de ses compétences en matière de politique sociale grâce à l'expérience accumulée dans d'autres entreprises. Il est un vecteur essentiel d'un dialogue social apaisé et de qualité ayant pour objectif l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

Pour les CSE disposant d'un logiciel métier et disposant des compétences de tenue comptable en interne, **l'expert-comptable pourra proposer une mission de supervision** qui consiste en une intervention en fin d'année pour valider le travail de saisie comptable du CSE et comptabiliser les écritures d'inventaires (dotations aux amortissements, stocks, affectation du résultat, charges à payer, produits à recevoir, etc.).

Ce dernier aura ensuite **la responsabilité d'établir les documents de synthèse des comptes annuels** (bilan, compte de résultat et annexes). Il les présentera dans un premier temps aux membres du Bureau du CSE et, dans un second temps, à l'ensemble des élus et à la direction lors de la réunion plénière de validation.

Pour les CSE ne disposant pas de compétences comptables ou ne souhaitant pas investir du temps de délégation sur cette question, **l'expert-comptable peut alors proposer une mission de tenue complète**. La finalité sera la même que pour la mission de supervision mais ici la responsabilité de la saisie comptable sera à la charge du cabinet comptable.

NB Le coût de cette mission est supporté par le budget AEP.

Pour les CSE au-dessus de deux des trois seuils (effectif de 50 salariés dans le CSE, 3,1 millions de ressources, 1,55 million de total bilan) :

Ce type de CSE doit nommer **un commissaire aux comptes** (mandat de six ans) qui aura pour responsabilité de certifier les comptes annuels. Sa mission viendra en complément de celle de l'Expert-Comptable.

Ici également, le coût est supporté par le budget AEP.

NB L'approbation des comptes annuels devra se faire au plus tard 6 mois après la date de clôture de l'exercice soit le 30/06 dans la grande majorité des cas. En cas de non-respect du délai de 6 mois, les élus doivent saisir le président du tribunal judiciaire.

d'activités et d'utilisation des fonds attribués par l'employeur. Il y a ici un enjeu de qualité rédactionnelle car ce document sera ensuite transmis aux élus et surtout aux salariés (après validation en séance plénière).

Aussi, et pour un certain nombre de ces consultations, le financement est pris en charge à 100 % par l'employeur.

Enfin, la tenue de la comptabilité du CSE (financée à 100 % par le budget AEP) est un **autre aspect des missions proposées par l'expert-comptable**. Que son intervention se fasse dans un cadre légal ou non, l'intérêt pour le CSE et plus particulièrement pour le trésorier est de se libérer l'esprit de cet aspect purement technique et réglementaire. Obtenir des comptes annuels validés chaque année par un expert-comptable est un gage de sérieux et un signe de transparence fort envoyé par le CSE aux salariés de l'entreprise et à l'employeur.

POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE, NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS LES INFORMATIONS SUIVANTES

Délai de validation des comptes annuels du CSE

En général, les CSE qui clôturent leurs comptes annuels au 31 décembre de chaque année font valider leurs états financiers au plus tard au 30 juin de l'année suivante lors d'une réunion exceptionnelle ayant ce seul point à l'ordre du jour. La crise sanitaire actuelle et les contraintes qu'elle génère auraient très certainement eu un impact sur la validation des comptes au 31 décembre 2019 et de nombreux retards auraient été à prévoir. Aussi, l'ordonnance du 25 mars dernier est venue apporter une solution aux élus en prorogeant de trois mois le délai légal. Vous avez donc jusqu'au 30 septembre 2020 pour faire valider vos comptes annuels 2019.

Ordonnance n°2020-318 du 25 mars

Tenue des réunions du CSE via la visio-conférence ou par conférence téléphonique

Le recours à la visio-conférence pour la tenue des CSE n'est pas un phénomène nouveau mais en cette période de confinement, il devient la norme dans un très grand nombre d'entreprises. Aussi, est-il bon de rappeler quelques principes.

Idéalement, cette possibilité doit être autorisée par un accord entre l'employeur et le CSE. Si ce n'est pas le cas, le code du travail limite le nombre de ce type de réunion à trois par an. En outre, vous devez rester attentif au fait que l'outil de visio-conférence puisse permettre une bonne identification des participants ainsi qu'une retransmission continue et simultanée du son et de l'image.

Concernant les réunions par conférence téléphonique, les mêmes modalités techniques sont applicables.

Ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020

Possibilité pour un élu titulaire du CSE de transférer des heures de délégation à un représentant de proximité

Bien que les heures de délégation soient pour un élu quelque chose de personnel, la loi permet aujourd'hui le transfert de ses heures au profit d'autres élus titulaires ou non. Mais quid des représentants de proximité ?

Lorsque ce type de représentant est mis en place dans l'entreprise par le biais d'un accord, il est admis que cette possibilité de transfert d'heures soit autorisée en veillant à respecter les dispositions légales qui encadrent ce transfert. Aussi, il est conseillé d'anticiper la question et de prévoir les modalités au sein de l'accord.

Réduction du délai de communication et de consultation du CSE par l'employeur

En ce début de mois de mai, le gouvernement a travaillé sur les modalités de reprise d'activité dans les entreprises théoriquement possibles à partir du 11 mai. Aussi, une ordonnance et un décret sont venus préciser les délais légaux en matière de communication de l'ordre du jour et de consultation du CSE « sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 » (exclusion faite du plan de sauvegarde de l'emploi - PSE et de l'accord de performance collective - APC).

Pour la communication de l'ordre du jour, le délai est dorénavant de 2 jours au lieu de 3 habituellement. Les consultations quant à elles voient leur délai passer d'un mois à 8 jours en cas d'absence d'expert et de deux mois à 11 jours si un expert est présent.

Ces nouveaux délais ne seront valables que du 3 mai au 23 août prochain.

Ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 -

décrets n°2020-508 et 2020-509 du 2 mai 2020

INDICES 2020

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 171 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 5,55 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 1 830 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 428 €

SMIC horaire

10,15 €

Minimum garanti

3,65 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,2714 €

Prix à la consommation hors tabac

Mars 2020 103,85

BON À SAVOIR

Demandez notre livret sur le CSE

avec une nouvelle fiche « Les points essentiels pour passer en CSE »

Réalisé en collaboration avec Groupe LEGRAND

Pour le commander écrivez à cncmobnl@creditmutuel.fr



Actualités fournies par **In Extenso** Experts-comptables des CSE

CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CSE.

Rendez-vous dans votre Caisse locale. Un service exclusif pour les CSE clients du Crédit Mutuel.



EXPERTS

In Extenso, acteur majeur de l'expertise comptable en France et spécialiste de l'accompagnement des CSE.

www.inextenso-ce.com

In Extenso

La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel 88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Christel Clargé, Christophe Cornet, Bruno Englard, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Dominique Janin, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 06 07 39 60 31
- **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Juin 2020

