

# ACTU EXPERTS

COMITÉS D'ENTREPRISE, COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES, CSE

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES

AUX COMITÉS D'ENTREPRISE ET CSE

N°20 - 4<sup>e</sup> trimestre 2018

## VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Législation
- Doctrine administrative
- Jurisprudence

## REVUE DE PRESSE

## ARTICLES

- Transfert entre budgets du CSE
- Passage en CSE : anticiper et préparer le regroupement des instances !
- La mission légale d'assistance de l'expert-comptable pour la consultation du CSE sur la situation économique et financière



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

**Comité de rédaction**

Président : Chakib HAFIANI

Membres du Comité de rédaction :

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

Permanents du CSOEC :

Véronique Argentin, Sylvie Alléno.

# EDITO

**XXXX**

XXXXXXX

Bonne lecture !



**Chakib HAFIANI**  
Président du Comité  
secteur non marchand

# VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

## LÉGISLATION

---

Deux décrets en date du 23 octobre 2018 et relatifs au comité social et économique (CSE) :

- ▶ précise pour l'un (n°2018-920) notamment, le plafond de transfert de l'excédent du budget de fonctionnement de cette instance vers les activités sociales et culturelles (art. 4, codifié à l'art. R 2315-31-1 C. trav.),
- ▶ met en cohérence les dispositions du Code du travail, pour l'autre (n° 2018-921).

Le CSE peut désormais décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement, au financement des activités sociales et culturelles, dans la limite de 10 % de cet excédent. Cette somme et ses conditions d'utilisation doivent être inscrites dans les comptes annuels du CSE ou, pour les petits CSE, le livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'ils réalisent et les recettes qu'ils perçoivent, ainsi que dans leur rapport annuel d'activité et de gestion financière. Ces mesures sont applicables depuis le 29 octobre 2018.

Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les stipulations du protocole d'accord préélectoral relatives à l'exception à la limitation du nombre de mandats successifs sont, en principe, à durée indéterminée (règle concernant les protocoles d'accord préélectorales conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019).

Le second décret (décret n° 2018-921) met en cohérence les dispositions du Code du travail relatives notamment à la mise en place obligatoire d'une commission des marchés dans certains CSE. Ainsi, une commission des marchés est créée au sein du comité social et économique qui dépasse au moins deux des trois critères suivants :

- ▶ 50 salariés à la clôture de l'exercice ;
- ▶ 3 100 000 € pour un montant total de ressources ;
- ▶ 1 550 000 € pour le total du bilan.

Pour les marchés dont le montant est supérieur à 30 000 €, le comité social et économique détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

Par ailleurs, l'article D 2332-2 du Code du travail qui précise le nombre de membres du comité de groupe est modifié, afin de préciser que seules les entreprises de 50 salariés et plus dotées d'un CSE ayant des attributions élargies sont prises en compte pour le calcul du nombre maximum de membres de ce comité.

[Pour en savoir plus](#)

[Pour en savoir plus](#)

## DOCTRINE ADMINISTRATIVE

---

### Activités sociales et culturelles et exonération de cotisations et contributions sociales :

Le comité d'entreprise ou le comité social et économique a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de bien-être des salariés, notamment par la mise en place d'avantages destinés à favoriser ou améliorer les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive.

Ces prestations, en espèces ou en nature, versées à des salariés ou anciens salariés de l'entité, ne sont pas soumises à cotisations et contributions quand elles se rattachent directement aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise.

L'essentiel de ces exonérations repose sur une tolérance ministérielle appliquée par les organismes de recouvrement. Il en va ainsi des prestations destinées à favoriser les activités

- ▶ de détente (tels que les chèques-Lire, chèques-disques, chèques-Culture, bons d'achat, réductions tarifaires pour les spectacles) ;
- ▶ de sport (tels que les réductions tarifaires pour la pratique sportive) ;
- ▶ ou de loisir (tels que la participation aux vacances, les réductions tarifaires pour les voyages).

Pour être exonérés, ces avantages correspondant à des activités sociales et culturelles énumérées par le code du travail :

- ▶ ne doivent pas résulter d'une obligation légale ou conventionnelle de l'employeur ;
- ▶ doivent avoir pour but d'améliorer la qualité de vie ou de travail des salariés et être destinés aux salariés de l'entreprise (ou à leur famille) sans discrimination.

Concernant cette dernière exigence, la vigilance des CE et CSE sera de mise sur 2 services, très souvent mis en place par les comités, qui entraînent des redressements conséquents s'ils ne respectent pas très précisément la réglementation URSSAF, en donnant accès directement ou indirectement à des prestations hors champs des prestations exonérées.

### Financement d'un accès à une plateforme de réductions tarifaires

Si l'offre proposée est globale, c'est-à-dire ne permettant pas d'individualiser les prestations par nature, elle ne pourra pas être considérée comme présentant un caractère social et culturel. L'abonnement sera soumis à cotisations et contributions

### Cartes donnant accès à des réductions tarifaires

Ces cartes permettent aux salariés d'entreprises utilisatrices d'obtenir des réductions tarifaires sur des enseignes locales ou nationales proposant l'accès à des prestations diverses. Afin que cet avantage puisse bénéficier des exonérations de cotisations dans les conditions de la tolérance ministérielle, il est nécessaire que les réductions tarifaires se rattachent exclusivement à des prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille.

Cette carte ne peut pas être considérée comme un cadeau ou un bon d'achat. En effet, par définition, sa valeur faciale n'est pas représentative de la valeur réelle de l'avantage fourni.

### [Sources](#)

## JURISPRUDENCE

---

### UES et périmètre d'un comité de groupe : Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-22602

Les notions d'unité économique et sociale (UES) et de comité de groupe sont incompatibles. En conséquence, la mise en place d'un comité de groupe exclut, sur le même périmètre, la reconnaissance d'une unité économique et sociale.

Si en cours d'instance de reconnaissance d'une UES, le juge constate la mise en place d'un comité de groupe au niveau du groupe formé par les deux sociétés concernées par la demande de reconnaissance, l'instance n'a plus d'objet.

[Pour en savoir plus](#)

### Comité d'entreprise et accès aux documents administratifs et comptables de ses membres :

Cass. soc. 7 novembre 2018, n° 17-23157

Tous les membres du comité d'entreprise doivent avoir égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables dudit comité, mais le règlement intérieur de cette instance peut prévoir les conditions de cette consultation et limiter le droit d'accès des membres.

Le juge des référés ne peut pas limiter l'exercice par certains membres du comité de leur droit à consultation des archives et des documents comptables et financiers en fixant notamment de façon contraignante les moments de ladite consultation.

La solution retenue par la Cour de cassation est transposable au comité social et économique dans la mesure où les articles L 2325-1 et L 2325-2 du Code du travail relatifs au CE ont été repris pour le CSE (art. L 2315-23 et L 2315-24 C. tr.).

[Pour en savoir plus](#)

### Commission du CE et prise en charge des frais de déplacement des élus : Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-13256

L'employeur n'est tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés par les représentants du personnel, pour se rendre aux réunions des commissions du comité d'entreprise, que si ces réunions sont légalement obligatoires ou à son initiative.

Dans cette affaire, une clause du règlement intérieur du comité d'entreprise prévoyait que les frais de déplacement et d'hébergement liés aux commissions obligatoires étaient pris en charge par l'institution sur justificatifs. Clause dont la suspension a été demandée, en référé, par un syndicat.

[Pour en savoir plus](#)

# REVUE DE PRESSE

## LISTE DES REVUES CONSULTÉES

---

- Quelle place pour l'expertise et les experts dans la représentation du personnel après les réformes de l'automne 2017 et du printemps 2018, Pierre-Yves Verkindt RJS 12/18, page 847
- CSE et représentants de proximité : un kaléidoscope conventionnel, Steven Rioche Semaine juridique, Edition sociale, n° 43-44, page 8
- Les commissions du comité social et économique, Christophe Frouin et Vincent Roche, Semaine juridique, Edition sociale, n° 40, page 20
- Les conséquences de la sortie du Royaume-Uni sur le comité d'entreprise européen, Cécile Martin, Karin Dulac et Simon McMenemy, Semaine sociale Lamy du 12 novembre 2018, n° 1836, page 6
- Comité social et économique et délégués syndicaux dans les entreprises à établissements multiples, François Barbé, Semaine juridique, Edition sociale, n° 40, page 27
- Le conseil d'entreprise : repères pratiques, Arnaud Teissier, Semaine juridique, Edition sociale, n° 40, page 30

# ARTICLES

## Transfert entre budgets du CSE : le transfert des excédents du budget de fonctionnement au budget des Activités Sociales et Culturelles est possible dans la limite de 10 %



**Arnault Largier,**  
Expert-comptable, Membre du  
Comité Secteur non marchand



**Claudine Vergnolle,**  
Expert-comptable, Membre du  
Comité Secteur non marchand

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 instaure la fusion des instances représentatives du personnel (IRP) en créant le Comité Social et Économique (CSE).

Cette nouvelle instance calque son mode de fonctionnement sur celui du CE. Le principe de séparation des budgets n'est pas remis en cause, mais l'ordonnance introduit la possibilité réciproque de transfert entre les budgets de fonctionnement et d'activités sociales et économiques : le décret n° 2018-920 du 26 octobre 2018 vient en préciser les modalités.

### Excédent annuel sur le budget des Activités Sociales et Culturelles : quel choix possible pour les élus ?

Le CSE peut adopter une posture classique en choisissant d'affecter la totalité de son excédent annuel en réserves de ce même budget pour une utilisation future en matière d'œuvres sociales.

Il peut aussi prendre une délibération visant à transférer une partie de cet excédent. Le décret du 29 décembre 2017 plafonne à 10 % de l'excédent annuel de ce budget le transfert au budget de fonctionnement ou à des associations (c. trav. art. L. 2312-84 et art. R. 2312-51 nouveau) : la disposition est méconnue mais, oui, le CSE peut en effet choisir de transférer l'excédent annuel du budget destiné aux ASC à des associations. Dans ce cas, la délibération du

CSE doit préciser les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées lorsqu'il s'agit d'associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales

ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale.

### Excédent annuel sur le budget de fonctionnement : que vient préciser le décret du 26 Octobre 2018 ?

Le CSE peut naturellement choisir d'affecter la totalité de son excédent annuel de budget de fonctionnement en réserves de ce même budget. Il peut également en transférer une partie dans le budget des ASC. Le décret paru en Conseil d'État vise à limiter à 10 % la part de l'excédent transférable au budget des ASC. Et de préciser : « Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE ou, le cas échéant, [dans le livre de comptes prévu pour les petits CSE] et, d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise ».

Dans tous les cas, il apparaît nécessaire de mettre la délibération à l'ordre du jour du CSE approuvant les comptes annuels.

Deux points de précision :

- ▶ En outre, seuls les CSE sont concernés par ces nouvelles dispositions, impossible donc d'effectuer des transferts de reliquats de budgets du CE.
- ▶ Attention, ne sont visés par la possibilité de transfert que les excédents annuels. Il n'est donc pas possible d'utiliser ces articles pour effectuer des transferts entre budgets pour les sommes accumulées et éventuellement placées.

Les points de vigilance liés au transfert de budget de fonctionnement :

1. Rappelons que ce budget, jusqu'à présent utilisé pour assurer le fonctionnement du seul CE, doit désormais satisfaire aux besoins des 3 instances réunies : il devra donc couvrir des besoins liés à des prérogatives élargies. Il peut notamment, par délibération, contribuer au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise et à celle des représentants de proximité.

2. D'autre part, ce budget pourra servir à cofinancer certaines expertises auparavant intégralement prises en charge par l'employeur, à défaut d'accord différent. La loi prévoit notamment, à défaut d'accord plus favorable, une participation de 20% à la charge du CSE et 80% à la charge de l'employeur concernant les missions suivantes : Stratégie et ses conséquences, accompagnement dans le cadre d'Offres Publics d'Achat, de concentration d'entreprises, procédure d'alerte économique ; négociation d'accord de « performance collective » ; changement d'organisation, nouvelles technologies et égalité professionnelle.

En CSE, le financement de ces expertises peut être pris en charge à 100% par l'employeur si le budget de fonctionnement est insuffisant et lorsque le budget de fonctionnement n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel vers les ASC au cours des trois années précédentes. Attention toutefois, sauf accord, la demande de financement à 100% d'expertises en théorie cofinancées, bloque aussi le transfert du budget de fonctionnement vers les ASC les 3 années suivantes.

N'oublions pas non plus que les ordonnances, puis la loi de ratification, ont fait évoluer la base de calcul des budgets du CSE, désormais basée sur l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale (art L 242-1 du code de la sécurité sociale). Toutes les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont exclues de l'assiette et les sommes distribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement ou au titre de la participation ne sont finalement pas incluses. Cela revient à exclure certains postes auparavant pris en charge dans l'assiette antérieure fondée sur le poste comptable dit « 641 ». Désormais c'est la DSN qui servira de référence au calcul des versements de l'employeur.

Ces dispositions nouvelles vont donc affecter le niveau du budget de fonctionnement du CSE, et doivent être anticipées par les élus.

# ARTICLES

## Réflexion CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

# Passage en CSE : anticiper et préparer le regroupement des instances !



Par Véronique Argentin  
Responsable en droit social,  
Infodoc-Experts

**Instauré à titre obligatoire par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales<sup>1</sup>, le Comité Social et Economique (CSE) remplace les Instances Représentatives du Personnel (IRP) existantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel, etc.). La mise en place du CSE soulève de nombreuses interrogations pratiques et plus particulièrement celle de savoir quelle est la nature juridique du passage du CE au CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. La réponse à cette question est primordiale dans la mesure où elle a des incidences sur les conditions de transfert du patrimoine du CE vers le CSE.**



et Xavier Huault-Dupuy  
Expert-comptable,  
cabinet BEC

Si il est prévu, dans les entreprises, une mise en place du CSE au terme du mandat des élus et au plus tard le 31 décembre 2019, la généralisation de cette instance unique ne sera effective qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Corrélativement, les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP prendront fin au plus tard à la même date.

Par ailleurs, les attributions du CSE varient en fonction de la taille de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE bénéficie d'attributions élargies. Il a la personnalité morale et gère son patrimoine.

### Nature juridique du passage du CE au CSE

Rappelons qu'il résulte des dispositions légales que l'intégralité du patrimoine des CE est transférée aux CSE de plein droit, c'est-à-dire sans qu'un acte juridique particulier ne soit nécessaire à cette transmission. Cette transmission concerne l'intégralité du patrimoine du CE (biens, contrats, dettes et créances, etc.). Par ailleurs, si à l'origine, l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait la mise en place d'une convention de

transfert entre le CSE et les anciens membres du CE, cette obligation a été supprimée par l'ordonnance du 20 décembre 2017<sup>2</sup>. Pour les regroupements les plus complexes ou avec changement de périmètre, par exemple passage d'un CE à trois CSE, il est toutefois recommandé d'établir une convention de transfert afin de limiter les risques de litiges ultérieurs.

La convention pourra également permettre de lister toutes les contributions en nature dont bénéficiaient les IRP en plus de leur dotation des ASC (Activités Sociales et Culturelles) ou subvention des AEP (Activités Economiques et Professionnelles). Ce point est particulièrement important pour bien préparer la négociation de l'accord prévu à l'article L 2312-81 du Code du travail sur les moyens financiers attribués au futur CSE et assurer ainsi la pérennité de ces avantages en nature.

Le silence des textes sur la nature du passage de CE au CSE et l'absence de précisions sur les modalités particulières du transfert du patrimoine pose question sur la nature juridique de cette opération : le remplacement des CE par les CSE peut-il s'apparenter, dans

ses effets, à une opération de fusion ou au contraire s'analyser comme la création d'une nouvelle instance ?

Bien que l'ordonnance précitée emploie expressément le terme de fusion, cela ne permet pas de qualifier, au sens juridique du terme, la substitution des CSE aux CE en opération de fusion pour plusieurs raisons :

- les opérations de fusion légalement prévues concernent les sociétés commerciales et les GIE, les associations et les fondations et les communes. Aussi, l'application de ces textes ne peut pas être étendue au CSE, qui ne relève d'aucune de ces catégories ;
- si le législateur avait entendu soumettre la mise en place des CSE au régime des fusions, il l'aurait précisé et n'aurait pas pris le soin de fixer les modalités et les conséquences spécifiques de la mise en place des CSE ;
- la fusion résulte d'une démarche volontaire des entités participantes, impliquant une

1. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

2. Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017.

décision de leurs organes sociaux. Il en va autrement du CSE dont la mise en place est imposée par la loi qui en détermine les modalités et les conséquences, en franchise même des règles légales et jurisprudentielles organisant la dissolution des CE ;

- la fusion entraînant légalement la dissolution sans liquidation des organismes qui disparaissent. Si la mise en place des CSE s'analysait en une fusion, les dispositions relatives à la dissolution des CE s'appliqueraient, ce qui n'est pas le cas.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la mise en place des CSE n'est pas assimilable à une fusion mais à une opération *sui generis*, une singularité inclassable, qu'on ne peut pas comparer à d'autres opérations et obéissant à des règles fixées par la loi<sup>3</sup>.

## Les premiers constats pratiques

Sur plus de 8 800 CSE créés à fin août 2018<sup>4</sup>, la majeure partie des entreprises qui ont mis en place un CSE ont opté pour la continuité de la personne civile et donc pour un transfert par « absorption » du patrimoine du CE. A l'inverse, une minorité de CSE ont opté pour la « création » d'une nouvelle entité ayant une personnalité juridique propre.

Selon l'option choisie pour la mise en place du CSE, c'est-à-dire la continuité juridique du CE ou la création d'une nouvelle instance, les incidences pratiques ne seront pas les mêmes. En effet, le choix d'un transfert par « absorption » par rapport à un transfert par « création », permet de ne pas avoir de rupture dans les activités proposées aux bénéficiaires et d'alléger les modifications du cadre de fonctionnement de l'entité, qui poursuit celui qui était le sien précédemment.

### Remarque :

*La continuité juridique est appliquée majoritairement quand il n'y a pas de changement de périmètre. Par ailleurs, en l'absence de précision des textes, il incombe, selon nous, aux membres du CE de définir sous quel régime de transfert ils se placent. Cette décision devrait faire l'objet d'un vote en réunion plénière du CE.*

Quelle que soit l'option choisie, il est recommandé de réaliser un arrêté comptable lors du transfert du patrimoine du CE vers le CSE.

## L'affectation des réserves antérieures

Les textes précités utilisent deux fois le terme d'« affectation » : lors de la dernière réunion du CE et de la 1<sup>ère</sup> réunion du CSE, et prévoient la possibilité pour le CSE de décider d'une « affectation différente » de celle choisie par le CE.

Selon nous, la notion « d'affectation » renvoie à deux situations :

- la décision du CE d'affecter selon telle ou telle clef de répartition (effectifs, masse salariale...) dans le cadre d'une structure avec un niveau central et des établissements, afin de déterminer la part de patrimoine du CE qui revient aux différents CSEE et CSEC ;
- la décision du CSE de changer la destination des biens (ASC / AEP) reçus.

### Exemple :

*Le CSE décide que les réserves sur un budget (exemple budget de fonctionnement) sont transférées pour tout ou partie sur le budget des activités sociales.*

Le transfert au CSE suivrait une logique proche de celle appliquée dans le cadre des dévolutions, où il appartient au comité qui en bénéficie, de déterminer la répartition de l'apport entre chacune des sections (AEP et ASC). C'est le seul cas où l'instance peut procéder à un changement de répartition de ses réserves. Cette décision doit faire l'objet d'un vote en réunion plénière du CSE.

Quelle que soit la position retenue, il est recommandé de ne pas priver le CSE des moyens d'exercer dans de bonnes conditions ses attributions économiques et professionnelles, et de conserver sur le budget des AEP des marges de manœuvre pour pouvoir fonctionner et, en particulier, permettre au CSE de faire face à des situations complexes nécessitant l'intervention d'avocats, d'experts-comptables et d'experts indépendants cofinancée ou non.

Il est rappelé que les ordonnances ont également prévu la modification de l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement, ce qui peut entraîner une baisse du montant annuellement perçu pour les AEP.

## La situation comptable

Il est important de pouvoir établir non seulement une situation comptable, mais également un inventaire des contrats et obligations. Cela permet de disposer d'une situation à date et d'établir précisément le patrimoine à transférer, notamment tous les biens immobiliers, les biens mobiliers (ordinateurs, logiciels, vidéoprojecteurs, matériel de bureau, stocks), les obligations et droits (contrats en cours, notamment assurances, location, prestataires divers : photocopies, machines à café...), les sommes dues par les salariés (participation aux ASC...), le solde des subventions dues par l'entreprise, etc. En effet, la connaissance précise de l'état du patrimoine, de la nature des éléments qui le composent, est nécessaire à son transfert dans les règles.

Les textes ne mentionnent pas explicitement de date pour réaliser cette situation comptable. Au demeurant, ce qui importe, c'est que le CSE puisse apprécier le patrimoine dont il bénéficie, et que le CE, ou des membres nommés par lui et chargés de mener à bien la transition, puissent antérieurement à cette première réunion valider les comptes. Autant donc choisir une date proche de la création du CSE.

Le moment de la clôture va largement dépendre des situations spécifiques des CE et CSE, selon que les élections sont éloignées de la date de clôture « habituelle » des comptes du CE ou encore selon la proximité entre la date de 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE et la 1<sup>ère</sup> réunion du CSE. Dans la plupart des cas, les comptes réalisés lors de la clôture du dernier exercice ne seront pas une base suffisante pour permettre aux élus de quantifier le contenu du transfert.

Sur le principe, il est préconisé une situation comptable du CE au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE, donc suffisamment proche de sa date de première réunion, afin que le CSE lors de cette première réunion puisse clairement apprécier ce qu'il reçoit en termes d'actif et de passif, mais éloigné des quelques semaines nécessaires à la réalisation de la situation comptable. L'anticipation des dates et délais de réalisation des comptes est donc une donnée importante lors du passage au CSE.

En revanche, les textes ne mentionnent pas la nécessité d'établir un rapport d'activité

3. Article 9-VI de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

4. Ministère du travail.

## Réflexion CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



sur la période courue à la date de la situation. Réaliser un rapport d'activité arrêté au moment du passage du CE au CSE ne semble donc pas impératif, le CE pourra choisir ou non d'en établir un pour rendre compte de sa gestion sur les mois écoulés avant le passage en CSE. Ce rapport n'apportera cependant que des informations partielles car les activités sociales de l'exercice ne seront pas terminées.

### Le sort des contrats et des budgets

L'ordonnance du 22 septembre 2017 précise que l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, comité d'établissement, DUP est transféré. C'est donc bien l'ensemble du patrimoine qui est automatiquement transféré au CSE. On y retrouve notamment tous les biens mobiliers : ordinateurs, logiciels, vidéoprojecteurs, matériels de bureau, les stocks (billetterie, chèques vacances...). S'y trouvent également les obligations et droits, tels que les contrats en cours (assurances, locations, prestataires divers), les sommes dues par les salariés au titre des ASC, le solde des subventions dues par l'entreprise, les prêts et secours, etc.

De notre point de vue, compte-tenu de ce transfert de plein droit, il n'y a pas nécessité de résiliations ou de nouvelles signatures, ou même d'avenants. La continuité des contrats

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

Pour chaque immeuble, il faudra passer devant un notaire, puisque la conservation des hypothèques doit enregistrer l'identité du nouveau propriétaire, le CSE (exactement comme lorsque l'entreprise change de dénomination). Dans l'immense majorité des cas, il ne s'agira que d'un changement de dénomination (à l'identique de ce qui se passe quand une entreprise change de nom). S'il est acquis qu'aucun droit ne sera prélevé par l'Etat à cette occasion, il y aura néanmoins un coût, celui des émoluments et honoraires du notaire authentifiant l'opération.

Les contrats de travail des salariés du CE sont en principe transférés de plein droit au CSE dans le cadre des articles L 1224-1 et suivants du Code du travail.

A périmètre constant (périmètre CE équivalent à celui du CSE) cela ne posera pas de

difficulté. Si le CSE n'est pas immédiatement mis en place (procédure de contestation des élections...), le CE peut désigner une commission de transfert pour gérer les affaires courantes, les salariés ne se retrouvant pas ainsi sans employeur.

En cas de nouveaux établissements et/ou de leur redécoupage, la question est plus complexe : il s'agira de déterminer lequel des CSE d'établissement voudra « reprendre » le contrat de travail du CE employeur disparu. À notre sens, il convient d'anticiper ces difficultés, en négociant en amont des élections, un accord de mise en place du CSE.

On peut alors imaginer par exemple que les CSE d'établissements prévoient de « partager » le ou les postes existants devenant ainsi salariés à employeurs multiples.

Des difficultés pratiques peuvent apparaître en cas de changement de périmètre des instances représentatives du personnel. L'intervention d'un expert-comptable et d'un avocat s'avèrera plus qu'utile, dans ces cas qui seront tous spécifiques.

Dans le cadre du travail d'état des lieux et de revue des contrats en cours, il sera utile de déterminer le type de contrat et les obligations afférentes qui pèsent sur le CE et transférées au CSE, ainsi que les conditions de rupture (délais, pénalités...). ■

### Les bonnes questions à se poser dans le cadre du transfert au CSE

- *Maîtriser la gestion du calendrier afin que les opérations soient anticipées avant la disparition du CE, notamment pour identifier les sujets de négociation, avec l'employeur, lors de l'accord de mise en place du CSE.*
- *Établir un inventaire des droits et obligations : être conscient de ses obligations contractuelles en faisant un inventaire des contrats en cours et résilier ce qui doit l'être ; faire le point sur les dépenses à venir pour lesquelles l'ancien CE s'est engagé.*
- *Faire l'inventaire de tous les droits acquis du CE et de tous les avantages en nature dont il bénéficie.*
- *Tenir compte de la problématique d'éventuels transferts de salariés du CE.*
- *Dans le cas de CE propriétaires immobiliers : prendre attache avec un notaire pour évoquer la méthodologie et pour les détenteurs de parts de SCI, une procédure d'actualisation des actes devra être prévue.*



### ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Pour faciliter la mission des experts-comptables auprès des Comités Sociaux et Économiques.

Ce guide précise, de façon détaillée, l'environnement comptable, fiscal et social des comités sociaux et économiques qui sont tous tenus d'établir des comptes annuels ou des documents simplifiés dans un but de transparence financière.

À commander dès maintenant sur [WWW.BOUTIQUE-EXPERTS-COMPTABLES.COM](http://WWW.BOUTIQUE-EXPERTS-COMPTABLES.COM)



# ARTICLES

## Éclairage

### La mission légale d'assistance de l'expert-comptable pour la consultation du CSE sur la situation économique et financière

Le droit pour le CSE de recourir à un expert dans le cadre de l'information-consultation sur la situation économique et financière a été créée par la loi Rebsamen du 17 août 2015. Cette mission légale, dont l'objectif principal est la veille économique trouve son origine quasiment à la création des CE, avec la mission d'examen annuel des comptes créée en 1946. Rappelons qu'à la toute origine des CE en décembre 1944, il était prévu un 2<sup>ème</sup> commissaire aux comptes (un nommé par les actionnaires et un nommé par les représentants du personnel, le CE). Au cours de cette mission, la direction doit communiquer des informations auprès de l'expert-comptable qui peut, par ailleurs, enrichir son analyse avec d'autres données (référentiels sectoriels, analyse de marché...). Revenons aujourd'hui sur la consultation du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise.

#### Objectifs de la mission de l'expert

L'information-consultation du comité social et économique (CSE) sur la situation économique et financière de l'entreprise est prévue par l'article L. 2312-25 du Code du travail. Cette information-consultation intervient chaque année (*C. trav., art. L. 2312-22*), sauf accord prévoyant une périodicité différente sans excéder trois ans (*C. trav., art. L. 2312-19*).

La mission consiste à **rendre intelligible la situation économique et financière de l'entreprise pour le CSE et à lui permettre d'apprécier la situation de l'en-**

**treprise dans son environnement.** Elle dépasse donc très largement le strict cadre des comptes qui sont l'une des portes d'entrée dans la vie économique de l'entreprise. L'analyse s'entend sous un angle dynamique, mettant en perspective les données des années récentes, de l'exercice clos, de l'exercice en cours et les perspectives à venir de l'entreprise.

La mission vise aussi à donner aux membres du CSE **les éléments et la compréhension leur permettant de préparer leur avis**, qui sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. L'expert-comptable peut, le cas échéant, apporter son appui pour la préparation de la formulation de cet avis.



Jérôme Auriol  
Expert-comptable,  
membre de la  
commission  
« Comités  
d'entreprise » à  
l'Ordre des experts-  
comptables région  
Paris Ile-de-France



Gérard Lejeune  
Expert-comptable,  
membre de la  
commission  
« Comités  
d'entreprise » à  
l'Ordre des experts-  
comptables région  
Paris Ile-de-France

## Éclairage

Sur le plan opérationnel, les travaux de l'expert-comptable réalisés et le rendu qui en est fait avec le rapport et les réunions de synthèse peuvent constituer la colonne vertébrale pour le rôle économique du CSE. En effet, la mission porte à la fois sur des données comptables, fiscales, sociales et de gestion (selon leur disponibilité) et intègre, le cas échéant, des éléments prospectifs.

La **consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise**, y compris l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche. Si l'on s'en tient à l'esprit des textes, il serait pertinent que le CSE puisse continuer de donner un avis sur l'utilisation des allègements de charges sociales (qui vont remplacer le CICE), même si cela ne revêt pas un caractère obligatoire. La mission de l'expert-comptable peut donc également intégrer ces deux sujets.

La compréhension de la situation économique et financière peut amener à intégrer certaines données relevant du domaine social ou de l'emploi. C'est le cas, par exemple, des données relatives aux effectifs, à la construction et l'évolution de la masse salariale, la démographie de l'entreprise, les accidents de travail... même si ces données ont vocation à être plus particulièrement analysées dans le cadre de la mission sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Comme auparavant pour la mission sur les comptes annuels, « la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise » (C. trav., art. L. 2315-89). Le cadre légal et les règles de jurisprudence sur les informations accessibles dans le cadre de la mission d'analyse des comptes en vigueur jusqu'à fin 2015 devraient s'appliquer pour l'essentiel à cette mission. La mission inclut aussi bien des éléments rétrospectifs que des éléments prospectifs.

### Périmètre de la mission

#### Des pouvoirs d'investigations étendus

La mission de l'expert-comptable du CSE s'effectue sur les données permettant de comprendre la situation économique et financière de l'entreprise parmi lesquelles les comptes de l'entreprise. L'expert-comptable a accès à la base de données économique et sociale (BDES), mais il n'est pas limité dans ses prérogatives d'investigation au contenu de cette base.

L'existence de données obligatoirement transmises au CSE dans le cadre de la consultation ne réduit pas les données communiquées à l'expert-comptable à ce premier niveau d'information. En effet, il peut également demander tous

les documents qu'il juge nécessaires pour réaliser sa mission, au même titre que le commissaire aux comptes (C. trav., art. L. 2315-83 et C. trav., art. L. 2315-90).

Le principe à retenir demeure **la liberté de jugement professionnel, avec la mise à disposition des documents existants**. La loi et la jurisprudence assimilent en conséquence les pouvoirs d'investigation de l'expert-comptable du comité à ceux du commissaire aux comptes qui, en application des dispositions de l'article L. 823-13 du Code de commerce, a droit à « toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission » (Cass. soc., 29 oct. 1987, n° 85-15.244 ; Cass. soc., 8 nov. 1994, n° 92-11.443). La référence aux documents communiqués au commissaire aux comptes ne doit cependant pas être invoquée pour réduire le champ d'analyse de l'expert-comptable du comité. Le principe est l'autonomie du professionnel. Il appartient au seul expert-comptable désigné par le CE d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission (Cass. soc., 16 mai 1990, n° 87-17.555 ; Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-12.754 ; Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-16.260).

**À noter :** cette approche devrait s'appliquer à la mission légale d'assistance de l'expert-comptable du CSE dans le cadre de l'assistance pour la consultation sur la situation économique et financière, nonobstant les nouvelles précisions relatives aux informations à communiquer hors expertise.

#### Les limites et le pouvoir du juge

Le juge peut cependant contrôler le respect de l'objet de la mission de l'expert-comptable. Ainsi, un référé devant le président du tribunal de grande instance peut être envisagé par l'employeur qui estime que les documents demandés n'entrent pas dans le cadre de la mission de l'expert (Cass. crim., 23 avr. 1992, n° 90-84.031).

De la même façon, le juge peut ordonner à l'employeur de communiquer à l'expert-comptable les documents demandés (Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 02-11.404). Un refus de communication de pièces par le chef d'entreprise étant « susceptible de constituer une entrave au fonctionnement du CE » (Cass. crim., 23 avr. 1992, n° 90-84.031).

#### L'entreprise et son environnement juridique : le groupe

La jurisprudence qui précisait que l'expert-comptable nommé sur la situation économique et financière d'une filiale peut obtenir les comptes de la holding ou de la société mère devrait être transposable au CSE.

L'expert-comptable du CSE peut ainsi étendre son investigation aux autres sociétés du groupe. Il peut donc, comme le commissaire aux comptes, dans le cadre de l'article

## Éclairage

L. 823-14 du Code de commerce, procéder à des investigations auprès de l'ensemble des entreprises comprises dans le cadre de la consolidation (*Cass. soc. 8 nov. 1994, n° 92-11.443*).

Si les investigations de l'expert du comité de groupe s'étendent à toutes les entreprises consolidées, il en va de même des investigations de l'expert-comptable du CSE. Il appartient à ce dernier, qui a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes, d'apprécier quels sont les documents utiles à l'exercice de sa mission. S'il estime utile de le faire, à condition de respecter l'objet de sa mission, il pourra pousser ses investigations vers d'autres sociétés du groupe auquel l'entreprise appartient, y compris les sociétés étrangères.

Il est possible d'anticiper que la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de CE sur les missions d'analyse des comptes s'appliquera également pour les missions sur la situation économique et financière (*Cass. soc. 8 nov. 1994, n° 92-11.443*; *Cass. soc., 6 déc. 1994, n° 92-21.437*; *Cass. soc., 27 nov. 2001, n° 99-21.903*; *Cass. crim., 26 mars 1991, n° 89-85.909*; *Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-12.754*).

On relèvera que dans la même perspective, la Cour d'appel de Versailles a admis que l'expert-comptable du comité puisse avoir accès à des documents détenus par des tiers sur autorisation judiciaire, dans la mesure où cette communication présente un intérêt pour l'objet de la mission de l'expert-comptable (*CA Versailles 17 oct. 1990, Usines Chausson, RJS 12/90, p. 650*). Cette solution est aussi selon nous transposable au CSE.

### Niveau d'intervention dans les entreprises à établissements multiples

Si l'entreprise est dotée de plusieurs établissements, c'est le CSE central qui désignera l'expert-comptable et sera destinataire du rapport de l'expert-comptable car selon l'article L. 2312-22 du Code du travail, l'information/consultation sur la situation économique et financière est conduite au niveau de l'entreprise.

### Calendrier et délais

Le moment où intervient la consultation du CSE sur la situation économique et financière dans l'année relève d'un accord d'entreprise conclu entre l'employeur et les organisations syndicales ou d'un accord entre l'employeur et le CSE (*C. trav., art. L. 2312-19*).

La pratique reste, sauf cas particulier, **de prévoir cette consultation dans la période qui suit la disponibilité des comptes**. La mission doit théoriquement être réalisée dans un délai de deux mois entre la date de nomination de l'expert-comptable et la date de réunion de présentation. Le rapport de l'expert-comptable doit être présenté 15 jours avant cette réunion.

Le Code du travail stipule par ailleurs que l'expert doit demander à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission, et l'employeur doit répondre à cette demande dans les cinq jours (*C. trav., art. R. 2315-45*).

**En résumé, une mission sérieuse ne peut pas être réalisée dans le délai suivant :**

**60 jours – (15 + 3 + 5) = 37 jours.**

**Il faut au minimum 37 jours pour que l'expert puisse réaliser convenablement cette mission.**

Pour parer à cette difficulté, le CSE peut décider de mandater l'expert sur cette mission avant le déclenchement de la procédure d'information-consultation annuelle. Cela paraît souhaitable pour une meilleure planification des travaux de l'expert-comptable et partant, dans l'intérêt du CSE. La meilleure solution est de convenir de tout cela avec l'employeur dans le cadre d'un accord sur la période de l'information/consultation et sur les délais de réalisation de l'expertise (un délai de 3 mois à partir de la mise à disposition des documents semble bien plus raisonnable).

### Rapport

La mission de l'expert-comptable consiste à permettre au CSE d'apprécier la situation économique et financière, et à pouvoir faire le lien avec les questions sociales et la stratégie de l'entreprise. L'expert-comptable veille, par une approche pédagogique, à faciliter l'appréciation de la situation de l'entreprise par les membres du CSE et l'expression de leur avis. Il s'agit d'une analyse indépendante, sans parti pris. Elle met en perspective des informations pertinentes sur la situation économique de l'entreprise, au regard de la problématique du CSE et de ses attributions économiques et professionnelles.

Si la mission prévoit des étapes, par exemple pour le traitement de la version révisée des documents prévisionnels, ou plus généralement lorsque ce sera utile, l'expert-comptable peut produire des notes ou rapports d'étape ou complémentaires.

### Les travaux relatifs à l'examen des comptes prévisionnels

Dans les entreprises et organismes qui établissent les documents prévisionnels prévus par la loi et dans la limite de deux fois par exercice, ceux-ci doivent être communiqués au CSE. Celui-ci peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable pour analyser ces documents.

Jusqu'à fin 2015, l'examen des documents prévisionnels faisait l'objet d'une mission spécifique. Depuis le 1<sup>er</sup> jan-

## Éclairage

vier 2016, **les documents prévisionnels sont intégrés à l'information-consultation sur la situation économique et financière**. Leur analyse est donc désormais l'une des composantes de la mission d'assistance au CSE à ce titre. Compte tenu du calendrier des informations prévisionnelles, l'expert-comptable peut être amené à réaliser des rapports spécifiques, ce qui renvoie de fait au caractère irréaliste du calendrier de la consultation tel que mentionné ci-avant. Une adaptation par accord est donc nécessaire.

La mission d'assistance concernant les comptes prévisionnels n'est pas limitée à l'analyse des documents visés par les articles L. 232-1 à L. 232-4 du Code de commerce.

Dans la pratique, la mission portant sur les données prévisionnelles prospectives et rétrospectives permet souvent une revue des budgets et de leur réalisation, ceci avec un

niveau de granularité adapté au fonctionnement de l'entreprise et à la compréhension des résultats économiques.

---

### Conclusion

En conclusion, cette mission de l'expert dans le cadre de l'information-consultation du CSE sur la situation économique et financière est la première et la principale mission qu'un CSE peut confier à un expert-comptable pour l'aider à appréhender la réalité économique et financière de l'entreprise. L'assistance du CSE par un professionnel indépendant permet de corriger l'asymétrie d'accès aux informations économiques et financières et de compréhension, existant entre les représentants du personnel et la direction. Cela contribue à une meilleure transparence, à une meilleure communication, à un meilleur dialogue social et, au final, à une meilleure gouvernance de l'entreprise.

# Retrouvez les outils disponibles sur [www.bibliordre.fr](http://www.bibliordre.fr)

The screenshot displays the bibliordre website interface. At the top left is the logo 'bibliordre' and the tagline 'La plateforme de téléchargement du Conseil Supérieur de l'ordre des experts-comptables'. A search bar is located at the top right. Below the header is a navigation menu with categories: 'Exercice professionnel', 'Formation', 'Comptabilité', 'Fiscalité', 'Droit social', 'Entreprise', 'Secteur non marchand', 'CONGRÈS', and 'ANALYSES SECTORIELLES'. A dropdown menu shows 'Toutes les natures'. Below this, there are sorting options: 'Classer par : les plus récents | collection'. The main content area features a heading 'THEMATIQUE : CE - CSE' and a link 'Réinitialiser mes choix'. Four document thumbnails are displayed in a row, each with a lock icon in the bottom left corner. The thumbnails are: 1. 'Guide des missions de l'expert-comptable auprès des comités d'entreprise, prévues par la loi et le règlement' (Edition 2016). 2. 'Guide des missions de l'expert-comptable auprès du comité social et économique, prévues par la loi et le règlement' (Edition 2018). 3. 'Charte des bonnes pratiques' (Missions d'expertise comptable auprès des Comités sociaux et économiques). 4. 'Environnement réglementaire du comité social et économique' (L'expert en poche - Organisations).