

Consultations annuelles du CSE : en cette fin d'année, ne laissez pas passer vos droits

Nous sommes en octobre. La fin de l'année approche et, pourtant, votre CSE n'a toujours pas été consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise, sa politique sociale ses conditions de travail et l'emploi ou encore ses orientations stratégiques ?

Il est encore temps de reprendre la main. Ces consultations sont au cœur des prérogatives du CSE et peuvent être accompagnées par l'intervention d'un expert-comptable.

Trois grandes consultations au cœur des prérogatives du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Code du travail prévoit trois grandes consultations récurrentes et obligatoires du CSE :

- La **situation économique et financière**,
- La **politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**,
- Ainsi que les **orientations stratégiques de l'entreprise**.

A l'approche de la fin de l'année, si une ou plusieurs de ces consultations n'ont toujours pas été organisées, les élus ne sont pas condamnés à attendre.

La direction ne met pas la consultation à l'ordre du jour ? Le secrétaire peut le faire

En principe, l'ordre du jour du CSE est établi conjointement par le président et le secrétaire.

Mais pour les consultations rendues obligatoires par la loi, un règlement ou un accord collectif, le Code du travail prévoit une règle particulière :

- **Elles sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou par le secrétaire.**

Autrement dit, lorsque la consultation est due, à l'approche de la fin de l'année, le secrétaire peut l'inscrire de plein droit à l'ordre du jour, y compris en cas de désaccord du président.

Examiner néanmoins les ordres du jour, les procès-verbaux et les avis rendus, afin de vérifier quelles consultations ont été engagées ou non depuis janvier.

C'est un levier important, notamment à l'approche de la fin de l'année. Il permet au CSE de reprendre l'initiative et de décider, en outre, s'il souhaite se faire accompagner par un expert-comptable.

Pourquoi recourir à un expert ?

En tant que CSE, vous disposez d'une information plus ou moins étoffée dans la BDESE, qui n'est pas nécessairement détaillée ni intelligible. Disposer de certaines informations ne signifie pas toujours d'être en mesure de porter un diagnostic ni de pouvoir remettre un avis éclairé.

L'expertise, un levier pour approfondir le diagnostic

L'intérêt de l'expertise ne réside pas uniquement dans l'analyse des documents déjà transmis au CSE. L'expert peut demander à l'employeur les informations nécessaires à l'exercice de sa mission, demande bien plus étendue que celle auquel le CSE a accès.

Par exemple, **dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière** de l'entreprise, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'expert peut approfondir l'analyse des comptes et des flux intragroupe et obtenir des informations relatives à la société mère et aux filiales. Ces informations permettent de réduire l'asymétrie d'information entre la direction et le CSE et d'avoir une vision très étendue de l'organisation financière et fiscale de votre entreprise et, en fin de compte de mieux comprendre comment se construisent les résultats de l'entreprise, quelle est sa rentabilité réelle et quelles marges de manœuvre peuvent être identifiées. Sans oublier que cette structuration financière peut impacter la participation.

Autre exemple, **lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**, l'expert a accès à la base de données du personnel, comprenant notamment tous les éléments de rémunération individuelle. Cette base de données permet un examen approfondi des différents éléments de rémunération (salaire de base, variable, intéressement et participation) par niveau conventionnel et par métier, âge ou ancienneté, notamment la question de l'égalité professionnelle. Une analyse sur plusieurs années permet de comprendre comment est répartie l'enveloppe des augmentations, qui en bénéficie et quelles populations bénéficient ou non de gains de pouvoir d'achat.

L'examen des conditions de travail permet d'évaluer la politique de prévention des risques professionnels, de vérifier que l'employeur remplit ses obligations en matière de santé et de sécurité des salariés, elle permet ainsi d'objectiver des conditions de travail dégradées, d'examiner leurs causes et de faire des préconisations précises et adaptées.

La consultation sur **les orientations stratégiques** doit permettre aux élus de comprendre où l'entreprise souhaite aller et quelles conséquences ces choix pourront avoir sur l'emploi, les métiers, les compétences et l'organisation du travail. C'est l'occasion avec l'aide de l'expert d'examiner les possibles impacts sur les métiers et l'emploi lié à l'introduction de l'IA notamment, et d'évaluer les métiers en tension ou les métiers en risque, et les formations nécessaires au maintien dans l'emploi.

La question environnementale est un thème transverse à l'ensemble de ces trois consultations.

Le rôle de l'expert-comptable consiste à mettre les informations en perspective, à identifier les évolutions importantes et à construire un rapport suffisamment pédagogique pour permettre aux élus de s'approprier les enjeux.

L'expertise constitue donc un **levier important d'approfondissement de l'analyse de la situation de l'entreprise sous ses différents aspects**, permettant aux élus de rendre un avis éclairé.

Des expertises également utiles pour préparer les négociations

Les consultations récurrentes et les négociations obligatoires suivent des procédures distinctes, mais leurs thèmes se recoupent et le Code du travail prévoit une articulation explicite entre elles. Les travaux de l'expert peuvent ainsi fournir aux représentants du personnel des analyses utiles pour préparer et étayer les négociations.

- La négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est bien évidemment à mettre en regard de la consultation sur la situation économique et financière, mais également en regard de celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- La négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie et des conditions de travail est directement reliée à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- Enfin, dans les entreprises de plus de 300 salariés, la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est à mettre en lien avec la consultation sur les orientations stratégiques.

Or ce sont précisément des sujets sur lesquels les expertises peuvent apporter des éléments objectifs, robustes et fiables : évolution de la masse salariale, rémunération moyenne par catégorie, écarts de salaires, évolution des effectifs, turnover, absentéisme, temps de travail, intéressement et participation, rentabilité ou marges de manœuvre financières de l'entreprise.

Une analyse économique peut par exemple permettre de mieux apprécier les capacités financières réelles de l'entreprise au moment d'une négociation salariale. Une analyse

sociale peut mettre en évidence des écarts de rémunération, une dégradation des conditions de travail ou certaines catégories de salariés particulièrement exposées.

Ces consultations récurrentes, éclairées par l'analyse d'un expert, vous donnent les moyens de défendre les intérêts des salariés, de formuler des propositions étayées et de peser dans le dialogue avec la direction.

Les expertises sont principalement à la charge de l'employeur

Pour les expertises relatives à la **situation économique et financière** et à la **politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi**, le coût est pris en charge par l'employeur à 100 %.

Pour l'expertise relative aux **orientations stratégiques**, le principe est une prise en charge à **80 % par l'employeur et 20 % par le budget de fonctionnement du CSE**.

Pour les orientations stratégiques, une prise en charge intégrale par l'employeur est également prévue lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant et qu'aucun transfert d'excédent annuel vers les activités sociales et culturelles n'a eu lieu au cours des trois années précédentes.

Besoin d'une précision, d'une lecture attentive de vos accords ou de vos ordres du jour, de nous exposer une situation particulière, de savoir quelle expertise serait la plus appropriée à votre situation ? Contactez-nous.

Ekitéo Expertise

Thomas Fesneau – Directeur des missions

06 60 63 43 72 - thomas.fesneau@ekiteo.fr

Rédaction de l'ordre du jour et procédure de désignation de l'expert

La situation économique et financière

- Information du CSE en vue de sa consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, conformément à l'article L.2312-17 du Code du travail.
- Délibération sur le recours à une expertise et désignation d'un expert-comptable dans le cadre de cette consultation, conformément à l'article L. 2315-88 du Code du travail.

La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

- Information du CSE en vue de sa consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, conformément à l'article L.2312-17 du Code du travail.

- Délibération sur le recours à une expertise et désignation d'un expert-comptable dans le cadre de cette consultation, conformément à l'article L. 2315-91 du Code du travail.

Les orientations stratégiques de l'entreprise

- Information du CSE en vue de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-17 du Code du travail.
- Délibération sur le recours à une expertise et désignation d'un expert-comptable dans le cadre de cette consultation, conformément à l'article L. 2315-87 du Code du travail.

Rappel concernant la désignation de l'expert :

- Seuls les membres titulaires et les remplaçants des membres titulaires absents, présents le jour du vote, prennent part au vote. Le président du CSE ne prend pas part au vote.
- La majorité absolue est nécessaire pour adopter les résolutions. Les abstentions sont considérées comme des votes contre.
- L'expert a 3 jours à compter de la date de désignation pour envoyer sa demande d'informations. Il est donc nécessaire de le prévenir dès la désignation (ou avant).
- L'expert a 10 jours à compter de la date de désignation pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel et l'étendue de la mission.
- L'employeur a théoriquement 5 jours pour transmettre à l'expert les informations demandées. Mais nous organisons systématiquement une réunion de lancement de la mission avec le secrétaire du CSE et la direction pour déterminer notamment le calendrier de la mission.
- La désignation de l'expert sur les consultations récurrentes du CSE est faite de préférence lors de la première réunion portant sur la procédure d'information-consultation correspondante, après les délais sont théoriquement trop courts et compromettent la bonne réalisation de la mission.
- Attention, ne pas donner d'avis avant la remise des travaux de l'expert, sinon la direction considère que le CSE était suffisamment informé pour remettre un avis, donc qu'il n'a pas besoin d'une expertise.
- L'expertise porte de 1 mois à 2 mois le délai de la consultation.