

L'examen de la situation économique par le CSE

La simple mise à disposition des comptes ne suffit pas à informer le comité social et économique (CSE) qui doit se prononcer sur la situation économique et financière. L'employeur doit anticiper la démarche notamment en alimentant la base de données économiques et sociales (BDES).

La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise fait partie des trois consultations récurrentes obligatoires dans les organisations d'au moins 50 salariés. Elle doit permettre au comité social et économique (CSE) de rendre un avis sur le sujet. Un accord peut prévoir une périodicité différente.

Un avis clair et précis

Avant tout, il s'agit d'une consultation. Il est donc nécessaire de prévoir un délai suffisant entre la mise à disposition des informations et la réunion au cours de laquelle le CSE rendra son avis. Sauf si cette période a fait l'objet d'un accord, les règles de droit commun s'appliquent : un mois entre la mise à disposition des informations et l'avis consultatif, deux si le comité a décidé de se faire assister par un expert-comptable.

S'agissant des entités ou associations bénéficiant d'un CSE central et de CSE d'établissement, la consultation doit avoir lieu devant l'instance centrale uniquement, sauf si l'employeur en décide autrement. Dans tous les cas, rien ne l'oblige à consulter les CSE d'établissement.

Qu'est-il attendu du CSE ? Un avis consultatif ne signifie pas simplement une validation ou encore un avis favorable ou non. Le comité doit se positionner et indiquer clairement ce qu'il pense de la situation économique et financière de l'organisation en le motivant dans son procès-verbal (PV).

Parmi les questions que les membres de l'instance devront se

poser : quelle est la solidité financière de l'organisme gestionnaire à la clôture ? Comment a-t-il évolué ? La continuité d'exploitation est-elle menacée ? Quel est le taux de vétusté des investissements ? La politique d'investissement est-elle suffisante et adaptée au projet associatif ainsi qu'aux enjeux du secteur ? Quel est le niveau des fonds propres ? Comment se situe l'endettement de l'organisation ? La masse salariale est-elle en corrélation avec la politique de rémunération attendue ?...

Pour y répondre, l'examen des comptes annuels devient une nécessité. Si le Code du travail ne prévoit pas de moment précis pour s'y atteler, il est néanmoins fortement recommandé d'attendre que le conseil d'administration (ou l'organe compétent statutairement) ait arrêté les comptes. Il est également préférable que le CSE rende son avis consultatif avant l'approbation par l'assemblée générale. D'une manière générale, programmer un planning annuel des consultations récurrentes entre l'employeur et le CSE permet d'anticiper et de prendre en compte toutes ces étapes.

Les items de la BDES

Par ailleurs, l'employeur doit mettre à disposition du CSE les informations comptables et financières dans la base de données économiques et sociales (BDES). À défaut d'accord, il s'agit notamment d'informations sur l'activité financière, le montant des immobilisations corporelles, incorporelles et financières

(évolution des actifs nets et des dépréciations éventuelles...), la somme des fonds propres, emprunts et dettes financières, les impôts et taxes, les frais de personnel et leur évolution par catégorie et sexe, les données se rapportant aux aides publiques (subventions, contributions,

La BDES doit permettre une lecture rétrospective de la situation et indiquer les perspectives pour les exercices à venir.

autres concours publics...), le mécénat et les partenariats, ainsi que les différents résultats comptables et administratifs le cas échéant et leur affectation...

Pour toutes ces informations, la BDES doit permettre si possible une lecture rétrospective (par exemple sur les deux années antérieures afin de pouvoir comparer des données financières et comprendre leur évolution avec la clôture de l'exercice) et indiquer les perspectives pour la période à venir, voire les deux ou trois prochains exercices. La BDES est à alimenter en conséquence !

Un expert-comptable en renfort

Au CSE de préparer l'examen des comptes et l'analyse de la BDES. Au regard des compétences techniques requises, il pourra faire appel à un expert-comptable pour l'aider à établir un diagnostic de la situation économique et financière. Un droit

qui s'impose à l'employeur. Et c'est bien au CSE de sélectionner l'expert de son choix, rémunéré à 100 % par l'entreprise (il s'agit ici d'une disposition réglementée et non du recours à un expert libre). Ce qui n'empêche pas dans les faits l'employeur de proposer son expert-comptable.

A noter. La mission de celui-ci ne se réduit pas à une simple vérification des comptes, mais bien à assister le CSE dans le cadre de l'avis consultatif. Ce dernier peut également entendre le commissaire aux comptes sur les questions portant sur la situation financière dans le périmètre de sa mission légale.

Faute d'un accord, l'expert-comptable sélectionné remettra son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le CSE pour rendre son avis. Ce qui lui laisse six semaines pour présenter son compte rendu au comité.

Rémi Prunier,
directeur de mission au cabinet d'expertise-comptable Orcom



RETROUVEZ LA VIDÉO DU WEBINAIRE « LE RECOURS À L'EXPERT PAR LE CSE » ORGANISÉ PAR DIRECTION[S] ET LES CABINETS PICARD AVOCATS ET ORCOM SUR WWW.DIRECTIONS.FR