

ACTU EXPERTS

COMITÉS D'ENTREPRISE, COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES, CSE

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES

AUX COMITÉS D'ENTREPRISE ET CSE

N°19 - 3^e trimestre 2018

VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Législation
- Doctrine administrative
- Jurisprudence

REVUE DE PRESSE

ARTICLES

- Heures de délégation, composition : le CSE en détail, Thierry Potier
- Les missions auprès des CSE après les ordonnances Travail
- Missions auprès des Comités Sociaux et économiques : quels sont les délais de conservation des fichiers de travail ?



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

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

Les ordonnances « Macron », un an après ...

L'été 2018 a été beaucoup plus calme que celui de 2017, c'est le temps de la mise en place de la réforme du droit du travail ...et pour notre institution, celui de l'accompagnement des consœurs et confrères impliqués dans ce secteur.

Notre dispositif est en place, après la publication du guide « les missions de l'expert comptables auprès des CSE », de la charte des bonnes pratiques revisitée, le nouveau guide « Environnement réglementaire des CSE : comptable, fiscal et social » est sous presse et sera disponible pour le congrès (*). Il est à jour des dernières dispositions et surtout fait le point sur les modalités de passade du CE au CSE d'une manière pragmatique, en attendant des clarifications du Ministère du Travail ...si elles arrivent un jour.

La manifestation organisée le 2 juillet dernier au sein du Conseil Supérieur, en présence des représentants de la Direction Générale du Travail a rencontré un franc succès, prémisse sans doute à sa reprogrammation prochainement. Vous trouverez dans ce numéro un compte rendu relatant la richesse des débats et les interventions des experts de notre comité.

Je vous invite à participer à l'atelier qui sera animé au cours du prochain congrès (*) et qui fera le point des outils mis à votre disposition par le CSO.

Les torpeurs de l'été que nous venons de passer, ont manifestement eu raison de l'actualité, à en juger par la veille et la revue de presse plutôt réduites relatées dans le présent numéro.

Enfin, signalons l'article de notre confrère sur les heures de délégation, soulignant la dimension de conseil de nos missions.

Je vous donne donc rendez-vous au Congrès.

Bonne lecture !



Chakib HAFIANI
Président du Comité
secteur non marchand

(*) Congrès de l'OEC Clermont Ferrand du 10 au 12 Octobre 2018

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

LÉGISLATION

Un arrêté du 2 août 2018 complète la liste des experts agréés auxquels le CHSCT ou le CSE peuvent faire appel. Ces agréments sont accordés pour une période de 2 ans allant du 1er juillet 2018 au 30 juin 2020. À l'issue de cette période transitoire, le CSE devra faire appel à des experts habilités en qualité de travail et de l'emploi.

Rappelons que la précédente liste avait été établi par un arrêté du 22 juin 2018.

[Pour en savoir plus](#)

DOCTRINE ADMINISTRATIVE

**Fusion et passage au CSE : Rep. Mouiller
Sén. 19 juillet 2018 p. 3647 n° 3268**

Le Ministre du travail précise, dans le cadre d'un transfert d'entreprise au sens de l'article L 1224-1 du Code du travail et dans l'hypothèse où l'entreprise absorbante comporte les anciennes institutions (CE et DP ou DUP) et l'entreprise absorbée devient un établissement de l'entreprise absorbante, comporte un CSE, que :

- l'entreprise absorbante n'a pas l'obligation d'organiser des élections à l'issue de l'opération de restructuration ;
- l'entreprise absorbante a la faculté de réduire ou proroger les mandats afin de limiter la période

de coexistence des anciennes et des nouvelles institutions, mais qu'il ne s'agit pas d'une obligation ;

- pendant cette période de coexistence, la composition d'une part du CSE central et d'autre part du comité central d'entreprise sont adaptées au fur et à mesure du passage des établissements distincts au CSE. En pratique, un accord pourra prévoir que les questions intéressant à la fois des établissements dotés de CSE et ceux dotés de CE soient abordées au cours d'une seule et même décision de l'instance centrale.

[Pour en savoir plus](#)

JURISPRUDENCE

Calcul du budget du comité d'entreprise et assiette : Cass. soc. 6 juin 2018, n° 17-11497

La rémunération versée aux salariés mis à disposition n'a pas à être retenue dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles versées au comité d'entreprise. Même si les salariés mis à disposition ont accès aux moyens de transport collectif et aux installations collectives de l'entreprise utilisatrice, ces dépenses doivent être remboursées au CE de l'entreprise utilisatrice. En outre les sommes attribuées au titre d'un accord d'intéressement n'ont pas à être prise en compte dans la mesure où elles n'ont pas le caractère de salaire.

Par ailleurs, la Cour de cassation confirme l'abandon de la référence au compte 641 pour déterminer l'assiette des budgets du CE initié en février dernier (Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-24231).

[Pour en savoir plus](#)

Comité de groupe et honoraire de l'expert-comptable : compétence juridictionnelle : Cass. soc. 6 juin 2018, n° 16-27291

Le président du tribunal de grande instance est compétent pour statuer en référé sur un litige portant sur la rémunération de l'expert-comptable désigné par le comité de groupe.

Dans cette affaire, une société d'expertise comptable avait saisi en référé le président du TGI en référé afin qu'il fixe le montant de ses honoraires et condamne l'entreprise à les payer. L'entreprise contestait la compétence du président du TGI car la loi ne prévoyait pas de dispositions spécifiques applicables aux comités de groupe.

[Pour en savoir plus](#)

Consultation sur les orientations stratégiques et projet ponctuel : CA Paris 3 mai 2018, n° 16/17273

Interrogée sur l'obligation pour l'entreprise de consulter le CCE sur un projet de création d'une structure informatique à l'étranger dans le cadre des orientations stratégiques, la Cour d'appel de Paris répond par la négative.

Elle indique que la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte sur des orientations par nature générale. Par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de consulter les représentant du personnel sur les orientations stratégiques en présence d'un projet ponctuel de réorganisation d'un service.

Consultation sur les orientations stratégiques et PSE : TGI Nanterre, référé, 30 mai 2018, n° 18/00552 ; TGI Nanterre, référé, 28 mai 2018, n° 18/01187

Le Tribunal de grande instance de Nanterre a rendu deux décisions relatives à la consultation sur les orientations stratégiques.

Dans l'affaire en date du 28 mai 2018 (Mobipel) qui concernait un projet de cession d'une entreprise, le CE et les organisations syndicales avaient saisi le TGI en référé afin qu'il ordonne à l'entreprise d'informer et consulter les représentants du personnel sur les orientations stratégiques et de suspendre la mise en œuvre du projet de cession.

Les représentants du personnel ont obtenu gain de cause car selon le tribunal de grande instance, un projet de cession est un élément de la stratégie de l'entreprise. Il décide donc de suspendre le projet de cession jusqu'à la fin de la consultation sur les orientations stratégiques.

Dans la seconde affaire du 30 mai 2018 (Coca Cola), la même juridiction ordonne la suspension du PSE conclu par l'entreprise tant que la consultation du CCE n'est pas intervenue. En effet, elle estime que le CCE ne disposait pas d'un accès aux données prévisionnelles chiffrées ou sous la forme de grandes tendances que l'entreprise devait mettre à sa disposition dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques. En conséquence, le délai de consultation n'a pas commencé à courir. Par ailleurs, selon le tribunal le PSE est une déclinaison des orientations stratégiques.

REVUE DE PRESSE

LISTE DES REVUES CONSULTÉES

➤ **Le comité social et économique,
colloque du 1^{er} juin 2018**

Semaine juridique, Édition sociale, n° 26, numéro spécial

➤ **Accord relatif à la mise en place du conseil d'entreprise**

Semaine juridique n°35 du 4 septembre 2018 P 9

➤ **Quand la consultation sur les orientations stratégiques suspend un PSE**

Semaine sociale Lamy, 11 juin 2018, n° 1819, page 10

➤ **Formule commentée par Philippe Rozec,
Louise Thiebaut et Vincent Manig**

Semaine juridique, Edition sociale, n° 35 page 9

ARTICLES

Heures de délégation, composition : le CSE en détail



Thierry POTIER,
Expert-comptable et membre
du comité Secteur non-marchand

Titulaires, suppléants : on fait le point

Avec la fusion des instances de représentation du personnel pour former le CSE, la place des suppléants au sein de l'organisation a considérablement changé. En effet, avant la réforme, l'employeur avait l'obligation de convoquer tous les titulaires et tous les suppléants aux réunions du CE, des délégués du personnel ou de la DUP (délégation unique du personnel).

Dans les institutions de représentation du personnel sous leur forme actuelle, le rôle des suppléants est différent selon l'organisation :

- ▶ Au sein du comité d'entreprise, les suppléants sont présents aux réunions au même titre que les titulaires. Ils possèdent une voix consultative (ils ont la possibilité de s'exprimer) mais pas délibérative (ils ne possèdent pas le droit de vote).
- ▶ Quant aux suppléants des DP, ils assistent aux réunions mensuelles sans toutefois pouvoir intervenir, excepté dans le cadre du remplacement d'un titulaire.
- ▶ Enfin, le CHSCT comportant uniquement des membres titulaires, aucun texte de loi ne prévoit la présence de suppléants.

Désormais, la nouvelle ordonnance stipule que « Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire », ce qui implique que les suppléants ne sont plus systématiquement convoqués par l'employeur, hormis, comme cité, en cas de remplacement d'un titulaire absent.

L'ordonnance reprend la règle du remplacement des délégués titulaires par les suppléants. Ainsi, dans le cas où le délégué titulaire du CSE serait absent (pour cause de congés payés par exemple), il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

En l'absence de suppléant élu, le titulaire est remplacé par un candidat non élu présenté par la même organisation. Pour rappel, le nombre de titulaires élus doit toujours être égal au nombre de suppléants.

A noter également : en cas d'absence du délégué titulaire du Comité Social et Économique, le délégué suppléant devient à son tour titulaire et possède donc les mêmes attributions que celui-ci, et ce, jusqu'au retour du délégué titulaire ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Heures de délégation : quelles nouvelles règles ?

Le crédit d'heures accordé à chaque membre de la délégation du personnel du CSE varie en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de membres de délégation. Ainsi, le nombre total d'heures de délégation est proportionnel aux effectifs de l'organisation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE disposent d'un crédit d'heures qui ne peut être inférieur à 10 heures par mois et par titulaire. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, ce minimum s'élève à 16 heures individuelles de délégation par mois. Un protocole d'accord peut, toutefois, modifier ce volume d'heures individuelles de délégation, à condition que le volume d'heure global reste conforme au minimum d'heures de délégation prévues selon l'effectif de l'entreprise.

D'autre part, le temps consacré aux réunions nécessaires à l'exercice du mandat n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation. Il est rémunéré comme du temps de travail effectif, dans la limite de 30 heures par an pour les entreprises de moins de 300 salariés et 60 heures pour les entreprises de plus de 600 salariés.

Nous l'avons vu, en l'absence de délégué titulaire, le suppléant prend immédiatement le statut de titulaire jusqu'au retour de la personne qu'il remplace. Le délégué suppléant, bien qu'il ne possède pas de crédit d'heures de délégation qui lui est propre, est donc en mesure d'utiliser les heures de délégation attribuées au délégué titulaire. Il peut à ce titre bénéficier de **la mutualisation des heures de délégation** avec le titulaire.

Avec l'ordonnance de la Loi « Travail », les membres titulaires du CSE ont la possibilité de cumuler et mutualiser leur crédit d'heures entre titulaires, mais aussi entre titulaires et suppléants. Ce droit est mensuel et limité à une fois et demi le crédit d'heures alloué à chaque membre.

ARTICLES

Les missions auprès des CSE après les ordonnances Travail : un succès pour cette première conférence-débat proposée aux confrères !

Le 2 juillet dernier, le comité secteur non-marchand du Conseil supérieur de l'ordre des experts comptables, a organisé dans ses locaux une conférence-débat à destination des confrères pour évoquer les changements intervenus depuis les ordonnances Travail concernant les missions des experts-comptables auprès des nouvelles entités, les conseils sociaux et économiques. Près de 60 confrères étaient présents.

Avec la Direction Générale du Travail à nos côtés...

Invités à participer à cette rencontre, deux représentants de la Direction Générale du Travail, accompagnés d'une délégation de deux autres représentants ont largement contribué à la qualité des débats et enrichi le contenu des exposés techniques, par leurs présentations. Nous remercions vivement Arnaud Pujal, chef du bureau de la politique et des acteurs de prévention et Nathalie Quelquejeu, adjointe à la cheffe du bureau de la démocratie sociale. Nous nous félicitons, par ailleurs, des engagements pris en vue de renforcer nos relations pour optimiser notre mission pédagogique auprès de confrères.



Des membres du comité, très impliqués dans le suivi de cette réforme, qui ont du reste retranscrit les dispositions nouvelles dans les deux guides que la profession dédie à ces missions, ont eu à cœur de présenter les points forts de la réforme et d'animer les échanges de deux tables rondes consacrées :

- ▶ aux impacts sur le fonctionnement du CSE en matière de dialogue sur les questions économiques et sociales et sur le recours à l'expertise,



- ▶ aux impacts sur les missions de l'expert-comptable en matière de comptes annuels des CSE.



Nous remercions : Xavier Huault-Dupuy, Philippe Gervais, Francis Marquant, Julien Sportes, Claudine Vergnolle, et enfin Philippe Frere trésorier du CE IBM PARIS BANLIEUE, venu témoigner.

Nous remercions également Lucie Desblans, vice-présidente du CSOEC en charge du secteur développement et croissance économique d'avoir été à nos cotés.

Des animateurs, experts du sujet...

Nous avons interrogé les principaux intervenants qui nous font part de leurs perceptions de ces échanges, chacun sur la thématique qu'ils animaient.



Francis Marquant, expert-comptable, membre du comité secteur non marchand :

« L'instance CE a fait ses preuves dans le dialogue social à la française depuis plus de 70 ans, avec un élargissement de ses prérogatives, marqué par des étapes juridiques fortes.

Les experts-comptables ont toujours répondu présent et ont contribué à renforcer les prérogatives des CE en matière économique, pour notamment répondre à de nouvelles exigences liées à la mondialisation de l'économie.

Mais les experts-comptables ont également progressivement forgé les bonnes pratiques comptables dans le cadre de la gestion interne des CE et de l'arrêté de leurs comptes. Désormais la loi de mars 2014 est venue donner un cadre juridique et comptable précis.

Les experts-comptables, conscients des difficultés actuelles liées au passage vers le CSE, vont agir tous ensemble pour réussir cette mutation.

L'expert-comptable est accompagnateur des CE sur tous les domaines liés à ses compétences, autant sur les comptes du CE que sur les expertises économiques. Il est également présent auprès des chefs d'entreprise pour les conseiller.

Le comité des CE au niveau du CSO est depuis son origine, une instance de construction des doctrines qui vont guider les professionnels. Avec, en particulier, les guides d'exercice professionnels et la charte des bonnes pratiques. La nouvelle version qui vient d'être présentée est totalement dédiée au CSE et elle est disponible dès maintenant. »



Philippe Gervais, expert-comptable, membre du comité secteur non marchand :

« La mise en place du CSE va intervenir progressivement dans les entreprises d'ici fin 2019 : c'est un chantier important et souvent complexe. Les experts-comptables peuvent apporter un appui précieux aux représentants du personnel et aux entreprises pour s'y préparer : formation, appui pour réaliser un diagnostic de la situation actuelle et pour identifier les différentes solutions possibles.

Alors que la mise en place du CSE génère des inquiétudes chez les représentants du personnel, notamment dans les grosses entreprises, il est important de garder à l'esprit l'objectif affiché à l'origine de cette loi : améliorer le dialogue social et développer la négociation dans les entreprises, au plus près du terrain.

Le cadre dans lequel le CSE pourra avoir recours à un expert-comptable reste quasi identique à celui qui prévalait pour le Comité d'entreprise. Il n'y a pas de changements sur les trois missions annuelles issues des lois Rebsamen. Pour quelques missions, les ordonnances prévoient que l'employeur puisse laisser à la charge du CSE, si celui-ci en a les moyens budgétaires, une partie du coût de la mission (20%). Comme pour toutes les autres questions relatives au cadrage et au déroulement concret des missions réalisées à la demande des représentants du personnel, l'Ordre des experts-comptables recommande de trouver des solutions via le dialogue entre les différentes parties prenantes.

Nous devons anticiper des évolutions souvent importantes dans le fonctionnement des instances représentatives du personnel et dans le contexte dans lequel se dérouleront nos missions pour le CSE. Les spécificités vont devenir de plus en plus fortes d'une entreprise à l'autre, et le champ d'action du CSE sera plus large que celui du CE. La place des questions sociales dans les sollicitations des représentants du personnel va augmenter et constitue une opportunité pour nos cabinets. »



Xavier Huault-Dupuy expert-comptable, membre du comité secteur non marchand :

« Les conséquences du passage de CE en CSE sur les missions en matière de comptes annuels des CSE restent limitées une fois le transfert réalisé car les règles comptables applicables aux CSE sont identiques à celles définies antérieurement pour les CE dans les règlements de l'ANC.

C'est pendant la phase de transfert que les impacts sont les plus importants. Il est essentiel, au regard des passages de CE à CSE déjà effectués, d'anticiper le processus en réalisant un inventaire des avantages non monétaires des entités regroupées qui servira également lors de la négociation des moyens alloués au futur CSE et qui sera repris dans la convention de transfert avec les actifs et les passifs transférés.

Le CE devra également se positionner sur le régime de transfert appliqué : transfert absorption ou transfert création qui aura une incidence directe sur la continuité juridique de la structure.

Enfin il ressort des échanges de la table ronde que la gestion de la période intercalaire entre le 1er tour des élections et la mise en place effective du CSE doit être préparée en amont afin de désigner, soit des liquidateurs en cas de transfert création, soit une commission de transfert dans le cas de l'absorption. Leur rôle sera de gérer les opérations courantes durant cette « période intercalaire » et de préparer les situations comptables à présenter au CSE.

Enfin il restera de la prérogative du CSE nouvellement constitué de valider ou non le budget prévisionnel antérieur, de confirmer les règles applicables en matière de gestion des Activités Sociales et Culturelles et de voter un règlement intérieur actualisé intégrant les nouveaux textes.

Dernier acte, lors de sa première réunion le CSE pourra, après présentation de la situation comptable, soit accepter les affectations antérieures des réserves entre Activités Sociales et Culturelles et Attributions Économiques et Professionnelles, soit voter une nouvelle affectation ».

Des outils indispensables :

Le guide des missions de l'expert-comptable auprès du Comité Social et Économique, prévues par la loi

et le règlement actuellement disponible et le Guide Environnement réglementaire du Comité Social et Économique, à paraître prochainement, étaient au cœur des débats. Du reste, chaque participant a pu partir avec un pack comprenant ce premier guide, la Charte des bonnes pratiques ainsi que la lettre Actu Experts CSE du 2eme trimestre 2018.

Tous ces outils sont accessibles sur
<http://www.bibliordre.fr>.

Cette manifestation a permis également à Alice Fages Directeur des Etudes sociales et d'Infodoc-experts, que nous remercions, de présenter les outils du CSO sur les ordonnances.



Nos missions....La presse en parle

Enfin, et pour amplifier la visibilité de ces missions auprès des CSE, un article a été publié sous la marque de l'Ordre dans le journal Libération du 27 juin 2018 (dossier spécial comité d'entreprise).



Prochains rendez-vous :

Nous redonnerons rendez-vous aux confrères très prochainement avant la fin de l'année et notamment au Congrès de Clermont Ferrand à l'occasion d'un atelier prévu le vendredi 12 octobre à 8h30.

Ne manquez pas de consulter le site de l'Ordre : www.experts-comptables.org

Chakib Hafiani

Président du Comité secteur non-marchand

ARTICLES

Missions auprès des Comités Sociaux et Économiques : quels sont les délais de conservation des fichiers de travail ?

La charte des bonnes pratiques pour réaliser des missions auprès des comités sociaux et économiques (page 7) indique que l'expert-comptable doit conserver ses fichiers de travail afin de pouvoir justifier de la qualité de ses travaux dans le respect des règles relatives au secret professionnel et à la protection des données personnelles (RGPD). Elle ajoute qu'une durée de conservation ainsi qu'une durée d'archivage intermédiaire doivent être déterminées.



Concrètement qu'impliquent ces recommandations ?

Le guide « La protection des données personnelles à l'usage des experts-comptables », apporte un éclairage à cette question en précisant que les données doivent être conservées pendant la durée la plus brève possible au regard de la finalité du traitement.



Guide téléchargeable gratuitement sur bibliothèque.cespe.fr pour les experts-comptables.

Il existe trois modalités de conservation des données : archives courantes (conservation dans une base active), archives intermédiaires et archives définitive.

Le tableau ci-après, figurant en page 106 du guide, mentionne les durées de conservation possibles concernant les dossiers clients (notes de bas de pages à lire, notamment celle sur la problématique du point de départ du délai de prescription).

Gestion des données clients :

Conservation pendant le temps nécessaire à la gestion de la relation contractuelle.

Archives pendant au minimum 8 ans après la fin de mission ou la fin des travaux, dans la limite du délai butoir de 20 ans pour la prescription civile.

10 ans après la fin d'un contrat conclu par voie électronique avec un consommateur 15 > 120€ pour établir la preuve d'un droit ou d'un contrat (article L 213-1 et R 213-1 et s du code de la consommation).

Règles LAB : Conservation pendant cinq ans à compter de la clôture des comptes ou de la cessation des relations des documents et informations, quel qu'en soit le support, relatifs à l'identité des clients habituels ou occasionnels (article L 561-12 du Code monétaire et financier).

Conservation pendant cinq ans à compter de leur exécution, quel qu'en soit le support, des documents et informations relatifs aux opérations faites ainsi que des documents consignants les caractéristiques des opérations mentionnées à l'article L. 561-10-2 du CMF.

Les experts-comptables doivent également se conformer à la Norme Blanchiment et sont donc vivement invités à s'y référer.

Les outils disponibles sur la Boutique d'Experts-comptables services

