

MARS
2023

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

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

2023 : L'ANNÉE DU RENOUVELLEMENT

La mise en place des CSE en 2018 et 2019 provoque, depuis l'année dernière, un raz de marée d'élections professionnelles. Pour les élus, ces élections sont synonymes de bilans, de campagne électorale, de passation et enfin de prise de fonctions.

Les élections professionnelles permettent aux salariés d'exercer leur droit de vote pour élire leurs représentants au sein du Comité social et économique (CSE). Le CSE a pour rôle de représenter les intérêts des salariés dans les entreprises et de débattre avec les employeurs sur des sujets tels que les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux.

Les élections sont organisées tous les 4 ans et sont obligatoires dès 11 salariés.

La fin de mandat

Un CSE existe et fonctionne, quels que soient les élus qui le composent. Une passation doit être réalisée entre les élus de l'ancien et du nouveau mandat (CT¹ R2315-39). Cette passation peut prendre la forme d'un rapport de fin de mandat.

Essentiel pour les nouveaux élus, il leur permet de prendre connaissance de l'existant et de disposer de toutes les informations pour démarrer la gestion du nouveau mandat. Pour les anciens élus, c'est le moment de dresser leur bilan et de tout mettre en ordre avant les élections.

Ne pas rendre compte aux nouveaux élus pourrait être qualifié d'entrave au bon fonctionnement de l'instance.

¹ CT : Code du travail



Quelles sont les informations à donner pour une bonne passation ?

En plus de mettre de l'ordre dans les archives, de récupérer et ranger tout le matériel du CSE, les élus sortants vont compiler les informations essentielles aux nouveaux élus.

Par exemple :

- le bilan des actions menées,
- les actions en cours : juridiques, consultations, expertises,
- les activités et règles d'attribution,
- les contrats existants,
- les biens et stocks,
- les logiciels utilisés et leurs codes d'accès.

Ils fourniront également l'accès aux documents essentiels comme :

- le règlement intérieur,
- les procès-verbaux,
- les rapports d'expertises,
- les documents comptables,
- le rapport de gestion du CSE.

Les ASC : la vitrine du CSE

Qu'on le veuille ou non, les salariés ne voient bien souvent qu'une partie du travail des élus : les cadeaux, aides financières, bons d'achat qui forment les activités sociales et culturelles (ASC). Mais restez prudent : elles sont encadrées ! (CT L2312-78 et suivants) Si votre CSE a décidé de se faire accompagner par un ou des professionnels, alors en expliquer les raisons pour chacun et surtout les bénéfices pour les salariés (nouvelles activités, etc...).

PAGE 1 La fin de mandat
PAGE 2 La mise en place du CSE
PAGE 3 Les droits du CSE en matière d'expertise
PAGE 4 Actualité juridique et sociale

LA MISE EN PLACE DU CSE

Le CSE, ce n'est pas que les activités sociales, c'est aussi une mini PME avec des responsabilités parfois jusqu'au pénal surtout pour les postes exposés comme le secrétaire et le trésorier.

Le CSE a deux principales missions

Une mission économique : le comité est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générales de l'entreprise.

Une mission sociale : le comité est obligatoirement informé et consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, l'égalité professionnelle, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

Le CSE a des obligations comptables

Depuis la loi du 5 mars 2014 et les ordonnances de 2017, le CSE respecte diverses obligations visant à la transparence de ses comptes qui varient selon la taille de celui-ci.

- Établir un rapport de gestion des activités contenant des informations qualitatives et quantitatives sur le fonctionnement et les activités du CSE,
- Établir des comptes annuels avec des obligations en fonction du seuil auquel il appartient défini selon le montant des subventions :
 - plus de 153 k€ subventions ASC* et AEP** : obligations d'avoir un Expert-comptable pour attester les comptes,
 - ressources supérieures à 3,1 M€ : obligation d'avoir un commissaire aux comptes,
- Établir un règlement intérieur précisant les règles d'arrêté des comptes et d'établissement du rapport de gestion (CT L2315-68 et L2315-69).

De plus, il a des obligations vis-à-vis de l'Urssaf qui vérifie les règles d'attributions des activités proposées et les conditions d'attributions des activités. Un guide rédigé par l'Urssaf et téléchargeable sur leur site permet aux élus de pouvoir se mettre en conformité.

Se poser les bonnes questions pour une mise en place efficace

Quels sont le budget ou les ressources dont dispose le CSE ?

- Identifier le montant prévisionnel des subventions accordées et toute autre ressource
- Établir un budget prévisionnel qui tient compte de ces ressources

Comment s'organiser et se répartir les tâches ?

- Se former
- Identifier les compétences de chacun
- Identifier des axes d'actions prioritaires

Comment organiser les activités ?

- Établir un calendrier annuel des prestations dans le prévisionnel
- Répartir les tâches entre les élus
- Communiquer avec les salariés

Quelles sont les formalités prioritaires au démarrage du nouveau mandat ?

- Étudier le rapport de fin de mandat et la documentation initiale remise par l'employeur (CT L2312-57)
- Contacter la banque afin d'accéder aux comptes bancaires

Pour aller plus loin, consultez nos lettres Partenaire sur l'arrêté des comptes des CSE et les missions du trésorier.

LA FORMATION DES ÉLUS DE CSE

La formation est définie comme le processus d'acquisition des connaissances et des compétences requises pour un métier spécifique.

Le nouvel élu endosse de nouvelles et réelles responsabilités professionnelles nécessitant de se former et c'est pourquoi des dispositions légales vous permettent de vous former. Entre moment de cohésion et apport de compétences indispensables, se former doit être la priorité de tout nouvel élu.

Les membres titulaires bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (CT L2315-63 et L2315-17).

De plus, l'ensemble des membres bénéficie d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail dont la durée minimale est de 5 jours, lors du premier mandat, sans distinction selon l'effectif de



l'entreprise (CT L2315-63). En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de :

- 5 jours pour les membres d'une CSSCT² dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours pour les autres élus, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Ces dispositions ne sont pas limitatives et toute formation pertinente peut être engagée sur le budget de fonctionnement.

² Commissions santé, sécurité et conditions de travail

* Activités sociales et culturelles

** Attributions économiques et professionnelles

QUELS SONT LES DROITS DU CSE EN MATIÈRE D'EXPERTISE ?

Les cas de recours à un expert

Le CSE peut avoir recours à un expert afin de l'aider à préparer ses travaux ; on parle alors souvent « d'expertise légale ».

Ces expertises sont rémunérées en tout ou partie par l'employeur dans les situations suivantes :

► Expertises prises en charge à 100 % par l'employeur :

- En vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (expert-comptable ; CT L2315-88) ;
- Dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17 (expert-comptable ; CT L2315-91) ;
- En cas de licenciements collectifs pour motif économique (expert-comptable ; CT L1233-34) ;
- Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (expert agréé ; CT L2315-96 1°).

► Expertises prises en charge à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement (principales situations) :

- En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise (CT L2315-87) ;
- Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration (expert-comptable ; CT L2312-41) ;
- Lorsque l'entreprise est l'objet d'une offre publique d'acquisition (expert-comptable ; CT L2312-42) ;
- Lorsque le CSE déclenche un droit d'alerte économique (expert-comptable ; CT L2312-64) ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (expert agréé ; CT L2315-96 2°).

Lorsque le budget du CSE n'est pas suffisant pour prendre en charge les 20 % du coût de l'expertise, l'employeur prend intégralement en charge le coût de l'expertise à la condition que sur les 3 dernières années le CSE n'ait pas opéré un transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement (AEP) au budget des activités sociales (ASC). Cette prise en charge de 100 % de l'expertise par l'employeur interdira au CSE d'opérer ce transfert pendant les 3 années suivantes.

Par ailleurs, le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux dite « d'expertise libre ».

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la « négociation » sur l'égalité professionnelle. Dès lors que l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle tel que prévu à l'article L2312-18 est constatée, l'employeur prend en charge la totalité du coût de cette expertise.

Enfin, le CSE peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour



préparer les négociations prévues aux articles L2254-2 (accord de compétitivité) et L1233-24-1 (accord en cas de licenciement collectif avec PSE³).

L'article D3323-14 du Code du travail accorde au CSE la possibilité de se faire assister de l'expert-comptable prévu à l'article L2325-35, rémunéré en totalité par l'employeur, pour analyser le rapport relatif à l'application de l'accord de participation.

La désignation de l'expert

La désignation doit être faite lors d'une réunion plénière. Soit la question de la désignation est inscrite à l'ordre du jour, soit la désignation a un lien suffisant avec un sujet de l'ordre du jour.

En général le CSE va délibérer d'abord sur le principe du recours à un expert, puis sur le choix de cet expert.

Parfois, le Code du travail impose que la désignation nominative ait lieu à un moment précis. C'est le cas en matière de licenciement collectif avec obligation d'établir un PSE. La désignation doit intervenir lors de la première réunion. C'est aussi le cas en matière d'opération de concentration : la désignation a lieu au cours de la réunion qui doit être convoquée dans les 3 jours qui suivent la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française, soit de la Commission européenne. C'est également le cas en matière d'offre publique d'acquisition : la désignation intervient lors de la réunion du CSE de l'entreprise qui est l'objet de l'offre et qui doit suivre le dépôt de l'offre.

À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent si besoin et notifient à l'employeur un cahier des charges. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, selon le délai fixé par décret en Conseil d'État.

Pour aller plus loin, consultez notre lettre Partenaire sur le rôle de l'expert-comptable dans le CSE.

³ Plan de sauvegarde de l'emploi

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

Bons d'achat et cadeaux en nature

Le montant conditionnant l'octroi des bons d'achat et des cadeaux en nature du CSE est fixé à 183 € pour 2023 (5 % du PMSS).

Mesure exceptionnelle « Coupe du monde de rugby 2023 et Jeux olympiques 2024 » : le ministère de l'Économie, dans un communiqué de presse du 11 janvier 2023 élargit les possibilités d'attributions pour ces occasions et, en conséquence, de faire bénéficier les salariés de l'exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

Les CSE pourront attribuer des places pour assister aux épreuves sportives de 2023 et de 2024 sous la forme de billets ou de bons d'achat et cadeaux en nature ainsi que les prestations associées, transport, hébergement, cadeaux divers jusqu'à 917 € en 2023, soit 5 fois plus qu'habituellement.

CP – Ministère éco, finances JO 2024 et Coupe du monde de Rugby

Nouvelle définition du corps électoral

Les salariés assimilés à l'employeur sont inclus dans les listes électorales (CT L2314-18) mais toujours non éligibles.

Ceci fait suite à la décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021. Le Conseil constitutionnel s'est fondé sur le principe de participation pour invalider le texte précédent et le déclarer contraire à la Constitution.

Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021

Élection du CSE

On ne ferme pas à clé la salle de vote pour procéder au dépouillement du scrutin.

Fermer à clé la salle de vote pour dépouiller porte atteinte à la sincérité du scrutin même si une baie vitrée permet d'assister au dépouillement des élections. Le lieu de dépouillement des votes doit rester accessible jusqu'à la proclamation des résultats de l'élection sous peine de nullité. Dans cette affaire, la cour a retenu « qu'il n'était pas possible pour les parties prenantes de circuler entre les tables de dépouillement pour s'assurer de la sincérité du scrutin ».

Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 21-14.123

Élections partielles

Elles n'échappent pas à la règle de représentation proportionnée des femmes et des hommes.

Les listes de candidats présentées par une organisation syndicale à l'occasion d'élections partielles du comité social et économique (CSE) doivent respecter la proportion de femmes et d'hommes du collège électoral.

Pour rappel, les listes qui comportent plusieurs candidats à l'élection du CSE doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (CT L2314-30).

Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-60.183

Actualités fournies par **Ecodia Marquant**, expert au côté des CSE.

INDICES 2023

Bons d'achat

limite d'exonération de cotisations sociales 183 €

Titres restaurant

limite d'exonération de cotisations sociales 6,50 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération de cotisations sociales 2 301 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 666 €

SMIC horaire brut

11,27 €

Minimum garanti

4,01 €

Valeur du point Agirc-Arrco

1,3498 €

Prix à la consommation hors tabac

Décembre 2022 113,42

GUIDE CSE

Urssaf, les cotisations applicables sur les prestations fournies par le CSE.

Retrouvez toutes les informations et les principes applicables en matière de cotisations dans ce guide.

EXPERTS

Nous sommes présents pour vos formations, votre comptabilité, vos expertises et assurons un service de conseil au quotidien.

Notre équipe pluridisciplinaire, à taille humaine, est indépendante et dédiée aux CSE.

Faites décoller votre CSE avec **Ecodia Marquant** !

ECODIA MARQUANT
Experts aux côtés des CSE
www.ecodia-marquant.fr

PARTENAIRE

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Retrouvez 3 fois par an un **dossier d'informations pratiques** sur le fonctionnement, les rôles et missions du CSE... rédigé par un expert du sujet.
Un service exclusif pour les CSE !

➤ Consultez toutes les lettres sur www.creditmutuel.com - **Nos actions - Associations et CSE**



La lettre du Service Partenaire Comités Sociaux et Économiques est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel - 46 rue du Bastion - 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** : Chantal Béato, Nathalie Boudet-Tionck, Christel Clargé, Christophe Cornet, Hervé Frioud-Chatricux, Stéphanie Guimard, Yves Gourtay, Marie-Anne Lafaye, Benjamin Le Clec'h, Sandrine Letertre Chardin, Delphine Spanhove, Carine Vanbecelaere, Amaury Vienne, Lucie You.

• **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07

• **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt

• **ISSN** : 1637 - 6110

• **Dépôt légal** : Mars 2023