

ACTU EXPERTS

COMITÉS D'ENTREPRISE, COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES, CSE

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES

AUX COMITÉS D'ENTREPRISE ET CSE

N°18 - 2nd trimestre 2018

VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Législation
- Doctrine administrative
- Jurisprudence

REVUE DE PRESSE

ARTICLES

- La charte des bonnes pratiques pour réaliser des missions auprès des comités sociaux et économiques
- Budget du comité social et économique : les nouvelles règles
- RGPD, les IRP sont concernées à double titre !



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, Sylvie Guérin.

EDITO

En attente

Les missions de l'expert-comptable auprès du Comité Social et Économique : Quelle actualité !

À l'heure où vous lisez ce numéro, vous avez peut-être entre les mains le « *Guide des missions de l'expert-comptable auprès du comité social et économique (CSE), prévues par la loi et le règlement* » qui a été publié il y a quelques jours. Je vous le conseille vivement, un des rares sur le sujet, publié juste trois mois après le dernier texte qui consacre la réforme du droit du travail.

Notre priorité numéro 1 est réalisée, une vraie prouesse, à mettre au crédit d'une formidable équipe de consœurs et confrères du comité non marchand, des permanents du CSO et d'infodoc. Qu'ils en soient vivement remerciés.

Ce guide est le premier d'une série d'outils réalisés par des professionnels pour des professionnels ; pour vous permettre de renforcer votre expertise et réussir vos missions dans le nouveau cadre de cette réforme. Nous en avons profité pour actualiser la « *Charte de bonnes pratiques* » actuellement disponible que vous trouverez dans ce numéro et le guide « *Environnement réglementaire des CSE, comptable, fiscal et social* » disponible très prochainement.

La mise en œuvre des textes est très récente, le retour d'expérience forcément peu fourni, la conceptualisation des ordonnances se trouve confrontée dans certains cas à « la réalité concrète »... d'où la nécessité pour notre profession d'éclairer les débats, enrichir les réflexions, créer la doctrine ...

C'est le sens de la Conférence-Débat organisée le 2 juillet au sein du CSO en présence des représentants de la Direction Générale du Travail que je remercie pour leur implication.

Compte tenu du succès de cette première conférence, une autre sera organisée après le Congrès de l'Ordre de Clermont Ferrand (du 10 au 12 octobre), au cours duquel se tiendra du reste un atelier consacré aux missions auprès des CSE ainsi que leurs outils.

Nous vous proposons dans ce numéro, comme à l'accoutumé, toute l'actualité sur le sujet , mais également deux articles sur le budget du comité social et économique et les nouvelles règles RGPD concernant les IRP .

Bonne lecture et bonnes vacances !



Chakib HAFIANI
Président du Comité
secteur non marchand

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

LÉGISLATION

LOI N° 2018-217 DU 29 MARS 2018 RATIFIANT DIVERSES ORDONNANCES PRISES SUR LE FONDEMENT DE LA LOI N° 2017-1340 DU 15 SEPTEMBRE 2017 D'HABILITATION À PRENDRE PAR ORDONNANCES LES MESURES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

La loi ratifiant les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 apporte de nombreuses modifications de forme et de fond aux ordonnances. En matière de représentation du personnel, les principales mesures sont les suivantes :

Ajustement des règles de financement des expertises

Sans remettre en cause le principe du co-financement (80/20) institué par l'ordonnance, la loi prévoit la prise en charge intégrale des frais d'expertise par l'employeur lorsque le budget du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise. Cette prise en charge est subordonnée au fait que le budget de fonctionnement du CSE n'ait pas donné lieu à un excédent annuel au cours des 3 années précédentes. En outre, de cette prise en charge, le CSE ne peut pas transférer les excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les 3 années suivantes.

Par ailleurs, l'employeur, qui ne renseigne pas les indicateurs sur l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales doit prendre en charge les frais de l'expert technique auquel le CSE peut avoir recours dans les entreprises d'au moins 300 salariés, afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Délais d'expertise

La loi permet de fixer par accord d'entreprise ou par accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres du CSE, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport. À défaut, ce délai est précisé par un décret.

Commission des marchés

La loi rend obligatoire la création d'une commission des marchés en inscrivant les dispositions relatives à cette commission, qui figuraient dans les dispositions supplétives du Code du travail, dans les dispositions d'ordre public du même code.

Budget de fonctionnement

Le taux de la subvention est de 0,20 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 2 000 salariés et de 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés (au lieu de plus de 2 000 salariés précédemment).

Transfert limité du budget de fonctionnement vers la contribution des ASC

La loi limite les possibilités de transfert du budget de fonctionnement vers les ASC. Ainsi, seule une partie du reliquat du budget de fonctionnement, qui sera définie par un décret, peut être transférée vers le budget des ASC et non plus sa totalité.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement, initialement incluses dans l'assiette de calcul des budgets des activités sociales et culturelles et de fonctionnement, sont exclues de l'assiette de calcul desdits budgets.

Par ailleurs, le CSE peut financer sur son budget de fonctionnement la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent.

Modification des règles de calcul de la contribution de l'employeur aux ASC

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

[Pour en savoir plus](#)

DOCTRINE ADMINISTRATIVE

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : PUBLICATION DE QUESTIONS- RÉPONSES PAR L'ADMINISTRATION

Afin de répondre aux questions que peuvent se poser les acteurs de la vie de l'entreprise, notamment sur la mise en œuvre du CSE et la période transitoire qui s'ouvre, le ministère du Travail publie un document recensant une centaine de questions-réponses.

Pour rappel, les positions exprimées par le ministère du Travail par voie de circulaire ou autre document ne sont pas opposables aux juges.

[Pour en savoir plus](#)

JURISPRUDENCE

Expert-comptable du comité d'entreprise : pas de financement patronal en cas de désignation anticipée : Cass. soc. 28 mars 2018, n° 16-12707

Le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'employeur lors de la consultation sur l'examen annuel des comptes (consultation désormais intégrée dans celle relative à la situation économique et financière de l'entreprise).

La Cour de cassation précise que ce droit s'exerce au moment où les comptes sont transmis au comité. Par conséquent, si le comité d'entreprise désigne l'expert-comptable avant la réunion de présentation et de transmission des comptes, la rémunération de ce dernier doit rester à la charge du comité d'entreprise.

Dans cette affaire, le comité d'entreprise avait procédé à la désignation de l'expert-comptable le 12 juin 2012 alors que la réunion de présentation des comptes avait lieu le 25 juin 2012.

[Pour en savoir plus](#)

Point de départ du délai de consultation en l'absence de BDES : Cass. soc. 28 mars 2018, n° 17-13081

En l'absence de base de données économiques et sociales (BDES), le délai de consultation préfix du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques ne lui pas opposable.

En juin 2015, le CE a saisi le TGI en référé afin de faire constater que le délai de consultation sur les orientations stratégiques n'avait pas commencé à courir faute pour l'employeur de lui avoir remis les documents nécessaires. En outre, il demandait la production d'éléments supplémentaires concernant la consultation sur le projet de réorganisation et la prorogation du délai de consultation.

La Cour de cassation donne gain de cause au CE et rappelle que la BDES est le support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques. Aussi, l'employeur n'ayant pas mis en place la BDES, le délai de consultation n'avait pas pu courir. Le CE a donc obtenu une prolongation du délai de consultation.

Cette décision est transposable aux autres consultations récurrentes (consultation sur la situation économique et financière et la consultation sur la politique sociale de l'entreprise), ainsi qu'au CSE.

[Pour en savoir plus](#)

Communication de documents utiles à la mission de l'expert-comptable : incompétence du juge judiciaire : Cass. soc. 28 mars 2018, n° 15-21372

La Cour de cassation précise, dans une décision du 28 mars 2018, que le juge judiciaire n'est pas compétent pour statuer sur une demande communication de pièces de l'expert-comptable désigné par le CE dans le cadre de la consultation sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

Dans cette affaire, une entreprise avait présenté au CE un projet de restructuration prévoyant la suppression de postes. L'expert-comptable s'étant heurté à un refus de l'employeur de fournir des documents nécessaires à sa mission, avait saisi la juridiction judiciaire en référé.

La demande de l'expert-comptable est rejetée par la Cour de cassation au motif que « toute demande tendant, avant la transmission de la demande d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs est adressée à l'autorité administrative, et que les décisions prises à ce titre ainsi que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision d'homologation relevant de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif ».

Notons que cette décision ne vise que la consultation du CE et n'est pas transposable au CSE. Concernant le CSE, la loi prévoit expressément que toute contestation relative à l'expertise est adressée, avant toute transmission de la demande de validation ou d'homologation, à l'administration, qui se prononce dans un délai de 5 jours, la décision pouvant être contestée selon les modalités prévues par l'article L 1235-7-1 du Code du travail.

[Pour en savoir plus](#)

REVUE DE PRESSE

LISTE DES REVUES CONSULTÉES

- ➔ **Mise en place et suppression du comité social et économique**
Dossier juridique, 13 avril 2018, n° 17551, page 1
- ➔ **Quand la consultation sur les orientations stratégiques suspend le PSE**
Semaine sociale Lamy, 11 juin 2018, n° 1819, page 10
- ➔ **La BDES après l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017**
Stéphanie Guesdes da Costa et Charlotte Michaud
Semaine juridique, Edition sociale, n° 21, 29 mai 2018, page 11
- ➔ **La dévolution des biens du comité d'entreprise au comité social et économique**
Damien Chatard
Semaine juridique, Edition sociale, n° 15-16, 17 avril 2018, page 18
- ➔ **Litiges relatifs à l'intervention de l'expert-comptable : le juge judiciaire est incompétent**
Marie Hautefort
Jurisprudence sociale Lamy, 14 mai 2018, n° 453, page 12
- ➔ **Délai de consultation du CSE : le point de départ en question**
Semaine sociale Lamy, 23 avril 2018, n° 1812, page 9
- ➔ **[Infographie ordonnances travail] Moyens du CSE : tout ce qui peut être négocié**
ActuEl CE du 10/04/2018
- ➔ **Ordonnances : un article «supplétif» n'est pas forcément ce que l'on croit...**
ActuEl CE du 13/04/2018
- ➔ **Etude de la Dares : Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ?**
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/>
- ➔ **PSE : l'expert-comptable ne peut plus saisir le TGI d'une demande de communication de pièces**
Liaisons Sociales Quotidien - jeudi 12 avril 2018
- ➔ **Budget du comité d'entreprise : d'une masse salariale « comptable » à une masse salariale « sociale »**
[Éditions lefevre Le 17/04/2018](#)
- ➔ **[Infographie ordonnances travail] Cas de recours et financement des expertises du CSE**
[ActuEl CE du 17/04/2018](#)
- ➔ **Le ministère du Travail répond à 100 questions sur le CSE**
ActuEl CE du 20/04/2018
- ➔ **Questions-Réponses | Le Comité social et économique**
<http://travail-emploi.gouv.fr/>

ARTICLES

CHARTRE DES BONNES PRATIQUES POUR REALISER DES MISSIONS AUPRES DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES

Préambule

L'Ordre des experts-comptables a produit au fil des ans un cadre méthodologique destiné à guider ses membres intervenant auprès des Comités d'entreprise dans le cadre de leurs prérogatives économiques et professionnelles, qui vont progressivement d'ici le 31 décembre 2019 être assurées par les comités sociaux et économiques.

À travers la présente charte, il souhaite proposer aux différentes parties prenantes un cadre général de référence dans l'approche de ces missions (ne concerne pas la mission de présentation). Cette charte présente ainsi les bonnes pratiques à mettre en œuvre, en particulier dans les relations avec le comité social et économique, demandeur de l'intervention de l'expert-comptable, et avec l'entreprise et sa direction, dont l'implication est un facteur essentiel de réussite.

- ▶ Contribuer à faire progresser le dialogue social
- ▶ L'expert-comptable : une garantie d'indépendance et de professionnalisme
- ▶ Une expertise au service des représentants du personnel pour un meilleur exercice de leurs prérogatives économiques et sociales
- ▶ La mise en œuvre d'un dialogue avec l'entreprise pour mener la mission de façon constructive

1. Contribuer à faire progresser le dialogue social

La possibilité pour le comité social et économique d'avoir recours à un expert-comptable trouve son origine en 1946, peu après la création des comités d'entreprises. Elle fait suite à une ordonnance de 1945 qui leur donnait le droit de participer au choix de l'un des commissaires aux Comptes. Le recours par le comité d'entreprise à l'expert-comptable s'est fortement développé à partir des années 1980.

Aujourd'hui, à travers ses analyses et son expertise, l'expert-comptable contribue fortement à un meilleur équilibre dans l'accès et la maîtrise de l'information économique, financière et sociale entre les dirigeants et les représentants du personnel. En ce sens, même si le contenu des missions est relativement différent (l'un effectue un audit, l'autre réalise un diagnostic),

un parallèle peut être fait entre les missions du commissaire aux comptes et celles réalisées par l'expert-comptable du comité social et économique. L'un est garant des intérêts des tiers et des actionnaires qui l'ont mandaté ; l'autre contribue au bon exercice des prérogatives du comité social et économique, et, au-delà, de l'intérêt des salariés.

Les différentes missions auxquelles les comités sociaux et économiques peuvent avoir recours sont, ainsi, un moyen essentiel pour que ces derniers puissent exercer leur rôle.

L'aspect pédagogique est une composante clé de ces missions. L'expert-comptable contribue à former les représentants du personnel et à renforcer leur savoir-faire et leur autonomie dans l'appropriation et l'utilisation de l'information sur l'entreprise et son environnement économique. Il s'agit d'apporter aux membres du comité social et économique une vision globale et objective sur le fonctionnement, la situation, la stratégie et les perspectives de l'entreprise. Cet objectif se réalise notamment à travers l'analyse des données financières, économiques, commerciales, stratégiques et sociales de l'entreprise, appuyée sur des entretiens avec les dirigeants et responsables concernés.

L'appui de l'expert-comptable intervient en particulier à l'occasion des consultations régulières du comité social et économique prévues par la loi (trois consultations prévues par la loi du 17 août 2015, dite « Loi Rebsamen »), lors de restructurations ou de difficultés économiques, et, de plus en plus, dans l'objectif d'éclairer les négociations, dont les pouvoirs publics et d'autres parties prenantes souhaitent amplifier la place au sein des entreprises.

Pour la plupart des missions légales d'assistance économique, les travaux de l'expert-comptable s'articulent à la procédure d'information-consultation du CSE et servent à préparer l'avis et les propositions formulés par le CSE.

L'expert-comptable, dans le respect des prérogatives de chacun, contribue ainsi à favoriser un dialogue social de qualité, qui est l'une des composantes de la réussite économique et sociale des entreprises.

La pérennité des entreprises dépendra en effet de plus

en plus de leur capacité à conjuguer les dimensions économiques, sociales et environnementales dans la fixation de leurs objectifs et dans l'appréciation de leurs performances. En contribuant à la transparence de l'information, les missions de l'expert-comptable pour le comité social et économique favorisent un rééquilibrage des intérêts des différentes parties prenantes dans la gestion de l'entreprise et la mise en œuvre de sa responsabilité sociale. Elles participent ainsi à une gouvernance associant mieux les différentes parties prenantes, notamment les salariés et leurs représentants.

2. L'expert-comptable : une garantie d'indépendance et de professionnalisme

Les missions de l'expert-comptable auprès des comités sociaux et économiques sont régies par le Code du travail et sont réalisées conformément aux règles et lois applicables à la profession (Ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945 modifiée et Décret n° 2012-432 du 30 mars 2012).

Les valeurs de référence de la profession se rapportent principalement au respect du secret professionnel, à la compétence et à l'indépendance, et apportent notamment une garantie de sérieux des travaux. La profession organise le contrôle de l'exercice professionnel de ses membres notamment au moyen du contrôle qualité.

Le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables a élaboré un guide d'application pour les missions auprès des comités sociaux et économiques. Ce guide méthodologique est diffusé à l'ensemble de la profession et précise les modalités dans lesquelles les missions légales auprès des comités sociaux et économiques sont réalisées.

Comme pour toutes les missions réalisées par la profession, l'établissement d'une lettre de mission est obligatoire. Ce contrat a pour référence les règles professionnelles définies par le Conseil supérieur de l'Ordre.

La lettre de mission est établie entre l'expert-comptable et son client le comité social et économique. Elle est également adressée au président du comité, et discutée avec lui et ses services quant aux modalités pratiques de réalisation de la mission, d'obtention des informations et d'accès aux interlocuteurs pertinents. Elle est produite selon un agenda convenu entre les parties, ou à défaut, dans les délais prévus par la loi.

Les missions légales de l'expert-comptable auprès des comités sociaux et économiques sont des missions prévues par la loi et le règlement, à l'issue desquelles

aucune assurance n'est délivrée par l'expert-comptable sur les informations examinées dans le cadre de la mission. C'est pourquoi la lettre de mission comportera, le coût prévisionnel, toutes précisions sur le contenu et le champ de la mission, les modalités de mise en œuvre ainsi que le calendrier prévisionnel.

L'expert-comptable est à même de rassembler les différentes compétences nécessaires à la réalisation des missions demandées par les comités sociaux et économiques. En fonction des questions posées et des spécificités de l'entreprise et de son secteur d'activité, il s'appuiera sur les différentes compétences développées par la profession dans les domaines économique, comptable, fiscal, financier, social et, plus généralement, de la gestion d'entreprise. À travers sa capacité à mettre en œuvre des équipes pluridisciplinaires, il pourra en cas de besoin mobiliser des compétences d'autres professions.

L'expert-comptable s'attache particulièrement au caractère pédagogique de sa mission vis-à-vis de ses mandants, leur permettant de se forger un avis.

L'indépendance de l'expert-comptable fait partie intégrante de sa déontologie professionnelle ; elle s'applique tant à l'égard de la direction de l'entreprise qu'à l'égard du comité social et économique.

Cette indépendance guide les analyses qu'il réalise, la formulation des diagnostics et les propositions, scenarii et conseils qu'il peut être amené à formuler. Il cherche à s'appuyer sur des données et des faits établis, dans un souci d'objectivité de ses travaux.

Selon les entreprises, les cultures de dialogue social et les sujets en question, les points de vue des différentes parties prenantes peuvent être divergents ou convergents. Dans tous les cas, l'indépendance et le professionnalisme de l'expert-comptable sont un appui fort pour que les travaux éclairent et explicitent les termes des débats au sein de l'entreprise.

3. Une expertise au service des représentants du personnel pour un meilleur exercice de leurs prérogatives économiques et sociales

Ces missions concernent trois acteurs : l'expert-comptable, le comité social et économique et la direction de l'entreprise.

La prise de contact avec les représentants du personnel permet à l'expert-comptable de prendre en compte leurs attentes et leurs préoccupations dans ses recherches et ses travaux, et de définir avec eux le contenu de la mission.

Cette phase d'écoute est essentielle pour apprécier le niveau d'information dont disposent les représentants du personnel et prendre connaissance de leur point de vue sur les sujets qui feront l'objet de la mission, qui peut être formalisée à travers un cahier des charges.

Elle permet aussi de convenir d'une méthode de travail favorisant la meilleure appropriation des analyses qui seront produites.

Des rencontres peuvent être organisées en cours de mission avec les représentants du personnel, des notes ou rapports intermédiaires peuvent être établis. Ils permettront notamment de faire des points d'avancement par rapport aux objectifs fixés et au plan de travail, et faciliteront l'appropriation des travaux de l'expert-comptable.

Le rapport est communiqué (sauf cas exceptionnel) aux représentants du personnel et à la direction de l'entreprise, en amont de la réunion préparatoire, afin qu'il puisse être examiné préalablement à cette réunion.

L'expert-comptable présente ses travaux en réunion préparatoire du comité social et économique afin de permettre aux représentants du personnel de mieux appréhender le contenu du rapport et les analyses qui en découlent.

L'expert-comptable assiste le comité social et économique en réunion plénière, dont l'organisation relève de la responsabilité du chef d'entreprise ou de son représentant.

4. La mise en œuvre d'un dialogue avec l'entreprise pour mener la mission de façon constructive

La qualité des travaux et l'appréciation de la situation de l'entreprise qui en découle dépendent des conditions de réalisation de la mission.

La direction de l'entreprise est un acteur essentiel de ce déroulement.

Le dialogue sera privilégié et favorisé par les prises de contacts et les échanges sur les documents et les constats réalisés par l'expert-comptable. La direction de l'entreprise pourra, dans ce cadre, exprimer son point de vue concernant la situation de l'entreprise et les enjeux de la période, ou encore sur les préoccupations des représentants du personnel. La direction doit permettre à l'expert-comptable de mieux connaître le contexte dans lequel il mènera ses analyses.

Lors d'une première mission, l'attention portée sur les échanges entre la direction et l'expert-comptable est particulièrement importante. Elle vise notamment à :

- ▶ Exposer le cadre de réalisation de la mission ;
- ▶ Évoquer les modalités de son déroulement ;
- ▶ Recueillir des informations sur l'organisation de l'entreprise, son système de gestion et d'information (terminologie, périodicité, disponibilité des documents sous format électronique, etc.), les relations entretenues avec l'éventuel groupe d'appartenance ;
- ▶ Présenter le mode de facturation et les honoraires prévisionnels ;
- ▶ Définir un calendrier prévisionnel de remise de l'information et l'organisation des rencontres et échanges avec les interlocuteurs pertinents.

À l'issue de ces premiers contacts ou de la connaissance éventuellement acquise lors de missions précédentes, l'expert-comptable établit son programme de travail, une lettre de mission, ainsi qu'une première liste des informations qu'il estime nécessaires à l'exécution de ses travaux.

Les échanges qu'il aura eus auparavant avec l'entreprise lui permettent de proposer une demande d'information adaptée aux spécificités de l'entreprise et au contenu de la mission, correspondant à la fois aux besoins liés à sa mission et aux systèmes d'information de l'entreprise, de façon à favoriser une transmission efficace par les interlocuteurs concernés dans l'entreprise.

Conformément au Code de déontologie, l'expert-comptable s'assure de l'accord de son client – le comité social et économique – sur le contenu et l'organisation de la mission, tels qu'exposés dans la lettre de mission.

La lettre de mission de l'expert-comptable précise le montant des honoraires prévisionnels. Ceux-ci sont liés au contenu et à la nature des investigations et travaux à mener. Les différentes missions concernées, s'appuyant sur la production de diagnostics à dimension prospective, relèvent des missions de conseil que développe la profession d'expert-comptable.

Le législateur a décidé, dès l'origine, que les honoraires de l'expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise sont pris en charge par l'entreprise. Cette règle est en pleine cohérence avec le contexte concret de la réalisation de ces missions : le bon déroulement de ces dernières dépend essentiellement de la coopération entre les dirigeants de l'entreprise et l'expert-comptable dans la communication des informations et dans l'organisation de la mission.

Le fait que le législateur prévoit depuis 2015 et 2017, sous certaines conditions, la possibilité d'une contribution du comité social et économique à 20 % du financement de certaines expertises, rend, si besoin était, encore plus nécessaire une organisation efficace du travail entre l'entreprise et l'expert-comptable.

À réception de la lettre de mission et de la première demande d'informations, il est utile que la direction de l'entreprise fasse connaître à l'expert-comptable ses éventuelles observations, et que le dialogue se poursuive sur les questions soulevées, afin de prévenir d'éventuelles difficultés dans la mise en œuvre de la mission. L'apport de ces précisions et la recherche d'un dialogue participent au bon déroulement de la mission.

La bonne exécution de la mission dépend de l'information communiquée par l'entreprise à l'expert-comptable. Le guide méthodologique établi par le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables apporte les précisions concernant ces communications et les règles de confidentialité afférentes.

L'expert-comptable doit pouvoir bénéficier d'informations brutes. Les informations sont le plus souvent adressées à l'expert-comptable par voie postale ou par voie électronique. La communication de fichiers ou de bases de données facilite les travaux de l'expert-comptable qui peut ainsi traiter directement ces données.

L'expert-comptable conserve 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). Une durée de conservation ainsi qu'une durée d'archivage intermédiaire doivent être déterminées (cf. « La protection des données personnelles à l'usage des experts-comptables »)...

Après analyse des informations recueillies, des entretiens peuvent être nécessaires avec les interlocuteurs ayant contribué à la réalisation des documents, ou en responsabilité des fonctions concernées. Un entretien d'ensemble est préconisé avec la direction de l'entreprise avant la finalisation du rapport destiné aux membres du comité social et économique, afin d'avoir un échange de points de vue et de préciser les constats et analyses qui découlent des travaux réalisés.

L'expert-comptable est indépendant dans son appréciation des travaux à réaliser et dans son analyse de la situation de l'entreprise.

L'expert-comptable informe les représentants du personnel des difficultés éventuellement rencontrées dans le cadre de l'exécution de sa mission. Il échangera avec la direction de l'entreprise pour rechercher les causes des difficultés et les solutions adaptées. L'expérience montre que la recherche loyale de solutions par les différentes parties prenantes permet un bon déroulement de la mission de l'expert-comptable.

Si un différend intervient sur le montant des honoraires, l'expert-comptable doit s'efforcer d'apporter des réponses aux questions posées par la direction de l'entreprise et toute précision de nature à permettre l'ouverture d'un dialogue. Ce dialogue devra permettre, dans la grande majorité des cas, d'éviter que n'interviennent les recours contentieux permis et encadrés par la loi dans la phase initiale de la mission, ou à l'issue de celle-ci.

Dans les rares cas de maintien du litige à l'issue de la mission, la recherche d'un règlement amiable doit également être privilégiée.

En ce sens, comme alternative à la voie judiciaire auprès du TGI, le recours à la conciliation ou à l'arbitrage de l'Ordre des experts-comptables (Conseil régional) sera envisagé et son opportunité appréciée en fonction de l'objet du litige, de l'historique de la mission et éventuellement de l'urgence.

Ces deux procédures amiables requièrent l'assentiment des deux parties qui restent libres de leur décision.

Les approches résumées dans la présente charte et développées dans le guide des missions auprès des comités sociaux et économiques doivent permettre de mettre en œuvre ces missions dans un climat d'efficacité et de professionnalisme, de prévenir au mieux la survenance d'éventuelles difficultés et de favoriser par là un dialogue social de qualité, contribuant ainsi à la réussite économique et sociale des entreprises.

ARTICLES

Budget du Comité social et économique : les nouvelles règles



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

Les membres de CSE vont désormais devoir appliquer les nouvelles règles de calcul et de répartition induites par les ordonnances Macron.

Budget du Comité social et économique : de nouvelles règles

Comme le comité d'entreprise, le Comité Social et Économique (CSE) dispose de deux budgets : un de fonctionnement pour les Attributions Économiques et Professionnelles (AEP) et un pour les Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Les ordonnances « Macron » ont induit des changements notables concernant le fonctionnement général des CSE, notamment au niveau du calcul et du transfert financier entre ses budgets. Nous allons passer en revue les évolutions importantes induites par les dispositions nouvelles des ordonnances « Macron ».

L'impact sur le budget de fonctionnement des AEP

Les changements majeurs de cette réforme ont une incidence à la fois sur la base de calcul et sur la répartition du reliquat.

Une nouvelle base de calcul

Jusqu'à présent, les calculs de subvention d'un comité d'entreprise étaient basés sur la masse salariale brute définie par le compte 641 du plan comptable général.

Ce calcul est désormais basé sur la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives (DSN). Cette masse salariale sert d'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles. Elle ne comprend pas notamment les indemnités légales, conventionnelles et transactionnelles de rupture de contrat de travail.

Ce changement de mode de calcul peut s'avérer moins favorable.

Pour la plupart des CSE, le montant annuel du budget de fonctionnement va diminuer par rapport à ce qui était auparavant perçu par les CE.

Dans les faits, les pourcentages applicables à la masse salariale pour le calcul de la subvention de fonctionnement du CSE sont à présent les suivants :

- ▶ Pour les entreprises entre 50 et 1999 salariés, 0,2% de la masse salariale DSN
- ▶ Pour les entreprises d'au moins 2000 salariés, 0,22% de la masse salariale DSN

Un nouveau mode de répartition du reliquat

L'autre changement induit par cette réforme concerne les possibilités de transfert entre le budget de fonctionnement des AEP et le budget des ASC.

Le CSE, après un vote à la majorité en réunion plénière, a désormais la possibilité de transférer 10% du reliquat de son budget des activités sociales et culturelles vers son budget de fonctionnement.

Le CSE peut également transférer le reliquat de son budget de fonctionnement vers son budget des activités sociales et culturelles, pour un montant qui reste à définir (Décret à venir).

Attention, en dehors de cette décision annuelle, la gestion séparée de chaque budget reste la règle.

L'impact sur le budget des activités sociales et culturelles (ASC)

La réforme a bien évidemment une incidence à la fois sur la base de calcul et sur la répartition du reliquat, en ce qui concerne le budget dédié aux activités sociales et culturelles.

Une nouvelle méthode de calcul

Suite aux derniers ajustements de l'ordonnance, le mode de calcul du montant de la subvention des activités sociales et culturelles évolue.

Le pourcentage applicable à la masse DSN est désormais prévu par accord d'entreprise. S'il n'y a pas d'accord, le rapport de cette contribution (à la masse salariale) ne doit pas être inférieur à celui de l'année précédente.

Un nouveau mode de répartition du reliquat

Les nouvelles règles de transferts appliquées pour le budget de fonctionnement s'appliquent pour le budget des activités sociales et culturelles.

Il faut bien noter que le mélange des budgets ne concerne que le Comité social et économique et pas le Comité d'entreprise. Les budgets des CE sont séparés et le resteront.

ARTICLES

RGPD : les IRP sont concernées à double titre !



Arnault LARGIER,
Expert-comptable et membre
du comité Secteur non-marchand

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) vise à renforcer les droits des personnes physiques dont les données personnelles (identité, mail, téléphone...) sont exploitées.

Ce Règlement Européen n° 2016/679 du 27 avril 2016, considérant que « la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel est un droit fondamental », vise à garantir le respect de la vie privée des citoyens au travers d'un meilleur contrôle de leurs données personnelles. La RGPD est entrée en application le 25 mai 2018.

Le Règlement Général de la Protection des Données constitue un important chantier pour les entreprises. Mais il ne faut pas s'y tromper, les employeurs ne seront pas les seuls à être impactés par ce nouveau règlement. Pour les instances du personnel aussi le sujet est à saisir, avec peut-être plus encore d'acuité dans la mesure où il implique deux nouvelles obligations pour les IRP : se mettre en conformité avec la loi en tant que détenteur de données, d'une part, et être vigilant sur l'application du règlement par l'entreprise d'autre part.

Le CE, le CHSCT et le CSE peuvent contrôler le respect du RGPD par l'entreprise

Dans un contexte de plus en plus numérique, le RGPD inquiète les DRH : base de CV, procédure de recrutement, gestion administrative, systèmes des accès et de contrôle sont bien sûr concernés. Les Directions doivent repenser leur procédure de protection des données personnelles pour respecter de nouvelles règles : recueil de données strictement nécessaires, consentement pour chaque traitement de données personnelles, droit à l'information, etc. sous peine de s'exposer à de lourdes sanctions pécuniaires (amende jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial).

Toute entreprise devra notamment garantir « la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constantes des systèmes et des services de traitement ».

Quelles actions doit mettre en œuvre la direction ?

Le RGPD prévoit l'obligation de tenir un registre des traitements de données, dont certaines mentions sont obligatoires. L'établissement de ce registre requiert des services RH le recensement de l'ensemble des données personnelles collectées puis la cartographie des traitements opérés sur ces données. Si cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 250 salariés, elle apparaît toutefois opportune dans les plus petites entreprises pour optimiser les traitements des données, garantir leur sécurité et faire office de preuve le cas échéant.

Le RGPD prévoit également la désignation d'un Délégué à la protection des données (DPO) qui a pour mission de déterminer et mettre en place les mesures « techniques et organisationnelles » nécessaires pour assurer la confidentialité des données personnelles des employés afin d'éviter toute divulgation. Cette personne, pas nécessairement salarié de l'entreprise, aura notamment pour mission d'informer, de conseiller, de contrôler la conformité des traitements.

Comment garantir la confidentialité des données ?

Outre les considérations techniques intégrant la sécurité physique des lieux ou des serveurs informatiques qui devraient être gérées par les DSI, se pose également la question de savoir qui a accès aux données, quand, pourquoi et comment. A ce titre, une sensibilisation des acteurs, une documentation interne voire un référentiel sur les méthodes de traitement, y compris à destination des sous-traitants semble judicieuse pour se conformer aux exigences du RGPD.

Quelles informations à destination des salariés ?

Les salariés doivent être informés du traitement de leurs données personnelles de façon claire et précise, ainsi que du rappel de leurs droits (via par exemple le règlement intérieur, le contrat de travail, la charte informatique). La collecte de certaines données, qui ne relève pas du respect d'une obligation légale (photographie du salarié, par exemple) imposera l'obtention du consentement préalable de l'employé concerné.

Quels droits pour les salariés ? Citons 5 droits principaux :

- ▶ Le droit d'accès aux informations stockées le concernant ;
- ▶ Le droit de rectification des données pour celles inexactes ou erronées ;
- ▶ Le droit à l'oubli visant à demander la suppression de leurs données personnelles. En principe, ces dernières données ne peuvent être conservées que pour la durée nécessaire à l'exécution de leur contrat de travail, au respect d'obligations légales (fiscales par exemple) et à l'accomplissement de l'objectif qui était poursuivi lors de leur collecte.
- ▶ Le droit à la portabilité visant à obtenir les données fournies dans un format structuré et à le transmettre à un autre responsable de traitement.
- ▶ Le droit d'opposition au traitement des données. Toutes les demandes devront être suivies d'une réponse dans le mois, ce qui implique la mise en place de mesures techniques adaptées pour respecter ce délai.

Il appartient par ailleurs à chaque IRP d'agir en tant que contrôleur du respect du RGPD par l'entreprise pour le compte des salariés. Au même titre que le respect du code du travail et des règles de santé, sécurité et conditions de travail, la protection et l'utilisation des données personnelles deviennent petit à petit des enjeux de premier plan au sein de l'entreprise.

Nous recommandons donc d'intégrer ce thème de la mise en conformité de l'entreprise au RGPD à un prochain ordre du jour du CE/CHSCT/CSE (voici un exemple de libellé : Information du CE/CHSCT/CE sur la mise en place du règlement général de la protection des données pour les salariés).

De plus, à l'avenir il faudra se saisir du sujet de la protection des données lors des informations/consultation récurrentes : vérifier que l'entreprise a bien intégré les contraintes amenées par le RGPD pour chacun de ses nouveaux projets en demandant les documents détaillant quelles données sont collectées, comment elles sont collectées à quelles fins, pourquoi et comment elles sont sécurisées.

Le CE, en particulier dans le cadre de sa gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC), doit se conformer au RGPD

En effet, au regard du RGPD, les instances du personnel agissent elles aussi en tant que « responsables de traitement » (l'organisme qui utilise les données collectées). Cette position les oblige donc à revoir tous leurs traitements de données et notamment certains usages entre l'employeur et les élus du personnel.

Il s'agira d'anticiper les conditions de transfert des données concernant les salariés, par la Direction au CE ; de mieux cibler la collecte de données personnelles en ne sélectionnant que les informations nécessaires ; de ne rendre disponible ces informations qu'aux collaborateurs chargés des traitements et surtout de demander, en tant qu'IRP, l'autorisation de chacun des salariés pour pouvoir les collecter. Même si, en théorie, il n'y a pas de véritables raisons que les salariés refusent la collecte de données à ces fins, cela inclut quand même une nouvelle organisation pour les élus et de nombreux points de vigilance pour se mettre en conformité.

Il faudra donc, quoi qu'il en soit, répertorier toutes les données qui sont utilisées pour l'interne (les données RH des employés du CE par exemple) et l'externe et la manière dont elles sont utilisées sur un registre qui doit être tenu à jour.

De façon opérationnelle, au niveau de la gestion du CE, nous recommandons plusieurs choses :

- ▶ Nommer dans les CE effectuant des traitements fréquents des données un Délégué à la Protection des Données (DPO). Ce n'est pas obligatoire pour les CE au regard de leur taille mais fortement conseillé dans les CE gérant un fichier important de salariés.
- ▶ Lorsque le CE obtient l'intégralité des données personnelles des salariés via les services des RH, se rapprocher des RH pour préciser les traitements effectués. En principe c'est à l'employeur d'intégrer les traitements faits par le CE dans sa propre charte.
- ▶ Lorsque le CE constitue lui-même le fichier de données et/ou que les salariés alimentent leurs propres données (par exemple en se connectant sur le logiciel du CE), et que le CE doit obtenir le consentement des salariés, préparer une charte RGPD à communiquer aux salariés.
- ▶ S'organiser pour assurer les demandes de portabilités des données par les ouvriers-droits (ce qui implique de s'assurer que le logiciel permet une traçabilité des « consommations » des salariés).
- ▶ De continuer à conserver les documents sur les durées légales (10 ans pour les documents comptables, 4 ans à minima pour assurer les obligations du CE face aux contrôles Urssaf).

Ces dispositions applicables aux CE le sont également aux CSE

Les missions auprès des Comités Sociaux et Économiques, CSE :

Qu'est ce qui change pour les experts-comptables
après les ordonnances Macron ?

Conférence-débat

Lundi 2 juillet 2018, de 15 h à 18 h (suivi d'un cocktail-apéritif)

**Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables
19, rue Cognacq-Jay - 75007 Paris**

Le Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables vous invite à assister à une présentation des nouvelles dispositions qui encadrent le CSE (nouvelle instance fusionnée) et de leurs impacts sur les missions de l'expert-comptable.

À la suite de cette présentation, deux tables rondes vous seront proposées, animées chacune par des membres du Comité secteur non-marchand de l'Ordre, un DRH et un élu de CSE pour débattre, sous un angle opérationnel « terrain », des impacts sur vos missions en matière économique et en matière comptable (comptes annuels des CSE).

Les deux guides mis à jour vous seront présentés : « guide des missions de l'expert-comptable auprès du CSE », et « environnement règlementaire des CSE : comptable, fiscal et social ».

Un temps d'échanges avec la salle vous permettra de poser à notre panel d'intervenants, les questions techniques que vous pouvez rencontrer à l'occasion de vos missions, notamment consécutives au passage du CE au CSE.

À l'issue de cette rencontre, Lucie Desblancs, Vice-présidente du CSOEC et Chakib Hafiani, Président du Comité secteur non marchand auront le plaisir, pour clôturer cette manifestation, de vous inviter à un cocktail apéritif à **partir de 18h**.