

Expert-comptable du CSE : à quel moment faut-il faire appel à lui ?

Le rôle du CSE ne se limite pas à distribuer des chèques vacances ou des places de cinéma. Il a aussi une mission essentielle : représenter les salariés dans les discussions économiques et sociales avec l'employeur. Mais face à des documents financiers complexes ou des projets de réorganisation, les élus peuvent vite se retrouver démunis. C'est là qu'intervient l'expert-comptable du CSE. Dans quels cas le solliciter ? Comment ça fonctionne ? Qui paie ? On vous explique tout.



1. Pourquoi faire appel à un expert-comptable ?

L'expert-comptable est un allié précieux pour les élus du CSE (comité social et économique). Il apporte une expertise indépendante

et technique sur des sujets souvent complexes :

- Il **analyse les comptes** de l'entreprise et les traduit en termes compréhensibles pour les élus.
- Il **aide à décrypter la stratégie de l'employeur**, les impacts sur l'emploi ou les conditions de travail.
- Il permet aux élus de **poser les bonnes questions** et de négocier en connaissance de cause.

Son intervention n'est donc pas un luxe, mais un **levier d'action concret** pour le CSE.

2. Les trois grandes consultations annuelles où l'expert est prévu par la loi

La législation prévoit expressément l'intervention d'un expert-comptable dans le cadre des **trois grandes consultations récurrentes** du CSE :

1. Les orientations stratégiques de l'entreprise

Éditorial

Bon anniversaire !

La newsletter CEOLIS fête ses 10 ans : 800 articles écrits, 4 600 abonnés.

Merci à tous de votre fidélité !

Dans un contexte social en constante évolution, votre rôle au sein des CSE est plus que jamais central. Défendre les droits des salariés, porter leur voix et veiller à la bonne marche des instances représentatives : autant de missions exigeantes qui nécessitent information, expertise et engagement.

Chez CEOLIS, nous avons à cœur de vous accompagner au quotidien dans vos responsabilités. Grâce à notre expertise comptable spécialisée et à notre compréhension fine des enjeux des CSE, nous sommes à vos côtés pour éclairer vos décisions et sécuriser vos actions.

Cette newsletter, c'est un rendez-vous régulier pour faire le point sur l'actualité sociale, décrypter les évolutions réglementaires, partager des conseils pratiques et valoriser vos initiatives.

Bien à vous,

L'expert analyse la stratégie à moyen et long terme (investissements, innovations, organisation, etc.) et ses conséquences possibles sur l'emploi, les métiers ou les compétences.

2. La situation économique et financière

Il décode les comptes, examine la rentabilité, les flux de trésorerie, l'endettement, et évalue la santé financière de l'entreprise.

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

Il peut par exemple analyser l'évolution de la masse salariale, des embauches, des promotions, de l'absentéisme, ou des conditions de travail.



3. Les autres situations où le CSE peut faire appel à un expert-comptable

En dehors des consultations récurrentes, le CSE peut solliciter un expert-comptable dans plusieurs situations exceptionnelles, notamment :

- Projet de licenciement collectif pour motif économique
- Procédure de redressement ou de liquidation judiciaire

- **Opération de concentration ou de fusion**
- **Projet de réorganisation importante impactant l'emploi ou les conditions de travail**
- **Cession d'entreprise ou changement d'actionnariat**

Dans ces cas, l'expertise permet d'évaluer l'impact réel sur les salariés et d'apporter un contreponds argumenté aux annonces de la direction.

4. Comment désigner un expert-comptable ?

La désignation de l'expert doit respecter une procédure simple mais formelle :

1. **Décision votée en réunion plénière du CSE**, inscrite à l'ordre du jour.
2. **Nomination de l'expert** avec mention de la mission confiée.
3. **Notification à l'employeur**, qui peut demander des précisions mais ne peut pas s'y opposer s'il s'agit d'une mission prévue par le Code du travail.
4. **Signature d'une lettre de mission** entre le CSE et l'expert.

L'expert entre ensuite en contact avec l'entreprise pour obtenir les documents nécessaires à sa mission.

5. Qui paie l'expert-comptable ?

- Pour les missions légales (consultations récurrentes ou situations exceptionnelles prévues par la loi), l'employeur

prend en charge 100 % du coût de l'expertise.

Précision : pour la consultation sur les orientations stratégiques, l'employeur prend en charge 80% du coût et le CSE 20%.

- Pour les missions facultatives ou ponctuelles, c'est le budget de fonctionnement du CSE qui est sollicité (possibilité de co-financement à 80/20 dans certains cas).

Une bonne gestion du budget de fonctionnement est donc essentielle pour permettre au CSE de s'entourer d'experts compétents en cas de besoin.



6. Les bénéfices pour les élus du CSE

Faire appel à un expert-comptable permet aux élus :

- D'être mieux armés dans les discussions avec la direction
- D'anticiper les impacts sociaux et économiques des décisions de l'employeur
- De produire des avis éclairés et argumentés
- De renforcer leur légitimité et leur crédibilité auprès des salariés

C'est une **démarche proactive**, qui contribue à un dialogue social plus équilibré.



En résumé

Quand faire appel à un expert-comptable ?

- Lors des 3 consultations annuelles obligatoires
- En cas de licenciements économiques ou de restructuration
- Pour comprendre les comptes ou anticiper les impacts sociaux
- Quand les élus manquent d'éléments pour se positionner

Besoin d'un accompagnement pour choisir ou missionner un expert-comptable pour votre CSE ?

Chez CEOLIS, nous accompagnons les élus dans toutes les étapes : du vote à la restitution. [N'hésitez pas à nous contacter !](#)

Les 5 figures de l' élu CSE en réunion : portraits croisés, entre théâtre et réalité

La salle est sobre, les chaises alignées, les dossiers empilés. Un thermos de café circule en silence, et au mur, l'horloge entame sa lente chorégraphie. La [réunion du CSE](#) commence.

C'est un rituel. Un théâtre où les rôles se dessinent, souvent malgré soi.

Car dans cette petite assemblée d'élus, se jouent toujours les mêmes scènes, portées par des tempéraments aussi contrastés que nécessaires.

Voici les **cinq figures emblématiques de l' élu en réunion**, croquées avec tendresse et un brin d'ironie.

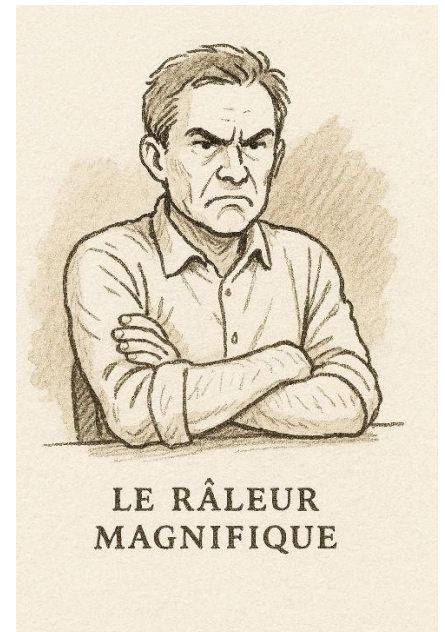
Le Rôleur Magnifique

Celui qui ne transige jamais. Même sur les croissants.

Il entre dans la salle comme d'autres montent sur un ring. Le front soucieux, les sourcils froncés, il a lu tous les documents... et il n'est pas content.

Rien ne lui échappe : une virgule dans le PV, un retard dans la livraison des bons d'achat, un mot de trop de la direction.

Il est le sel — parfois la tempête — de chaque échange.



Ce qu'il apporte : une vigilance infatigable.

Ce qu'il oublie parfois : qu'il y a aussi du positif à souligner.

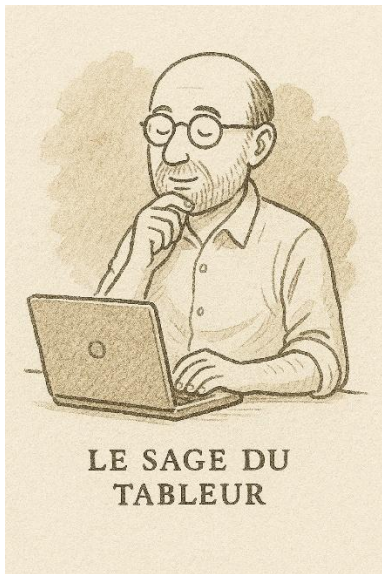
Le Sage du Tableur

Il parle peu, mais il sait. Et c'est souvent lui qu'on appelle en dernier recours.

Il ne se fait pas remarquer, mais ses interventions sont précises, implacables.

Ses armes ? Un tableur clair, des chiffres sourcés, et une mémoire des textes législatifs à faire pâlir un inspecteur du travail.

Il ne débat pas : il démontre.



Ce qu'il apporte : la colonne vertébrale du CSE.

Ce qu'il évite avec soin : les joutes verbales inutiles.

Le Silencieux Spectateur

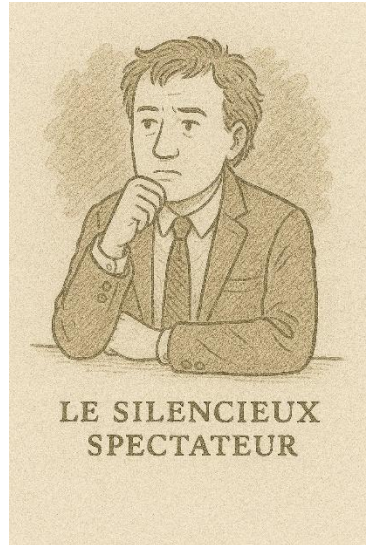
Il est là. Il observe. Il approuve parfois, en silence.

Certains doutent même de sa présence tant il sait se fondre dans le décor.

Mais ne vous y trompez pas : derrière son calme se cache une oreille attentive et souvent une sagesse discrète.

Il ne parle que lorsqu'il a quelque

chose à dire. Et alors, chacun tend l'oreille.



Ce qu'il apporte : l'équilibre, la retenue, la profondeur.

Ce qu'il fuit : le vacarme et la posture.

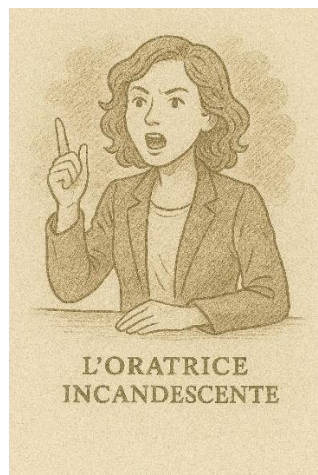
L'Orateur Incandescent

Il parle haut, il parle fort, et il parle pour tous.

Verbe haut, regard franc, il vibre pour chaque salarié.

Il transforme les tensions en appels à l'action, les injustices en prises de position.

Son discours emporte, parfois dépasse, mais jamais ne laisse indifférent.



Ce qu'il apporte : l'élan, l'émotion, l'énergie.

Ce qu'il doit apprendre : à laisser aussi de la place aux silences.

Le Médiateur de l'Ombre

Ni devant, ni derrière. Juste au milieu. Là où l'on fait lien.

Il écoute, reformule, pacifie.

Quand les voix s'élèvent, il murmure.

Quand les tensions s'aiguisent, il adoucit.

Il n'est pas celui qu'on applaudit, mais souvent celui qui fait que la réunion ne dérape pas.



Ce qu'il apporte : l'art du consensus, le sens de l'équité.

Ce qu'il incarne : la sagesse pragmatique.

En réalité, chacun est un peu tout cela à la fois...

Car le vrai rôle d'un élu n'est jamais figé. Il évolue, se nuance, se déplace selon les jours, les sujets, les urgences.

Un même élu peut être technicien

un matin, orateur l'après-midi, silencieux le mois suivant.

Et c'est dans cette diversité que le CSE trouve sa force.

Non pas dans l'uniformité, mais dans l'équilibre fragile et précieux de ces voix qui, ensemble, forment un chœur.

Parfois dissonant. Mais toujours vivant.

Transparence salariale : êtes-vous prêt pour la révolution de 2026 ?

Adoptée en mai 2023, la [directive européenne sur la transparence des rémunérations](#) marque une avancée majeure dans la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Elle impose aux employeurs de nouvelles obligations en matière de transparence et de reporting, avec une échéance de transposition dans le droit national fixée au 7 juin 2026.

Objectif : garantir « à travail égal, salaire égal »

Malgré des initiatives existantes, comme [l'Index de l'égalité professionnelle](#) en France, les écarts de rémunération persistent. En 2023, les femmes gagnaient en moyenne 15 % de moins que les hommes à poste équivalent, selon l'INSEE. La directive vise à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération en améliorant la transparence et en renforçant les mécanismes d'application du droit.

Les principales obligations pour les employeurs

1. Transparence dès le recrutement

Les employeurs devront fournir aux candidats des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération du poste proposé, basées sur des critères objectifs non sexistes. Il sera interdit de demander l'historique de rémunération des candidats.



2. Droit à l'information pour les salariés

Les salariés auront le droit de demander et de recevoir par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories

de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Les employeurs devront fournir ces informations dans un délai de deux mois.

3. Reporting obligatoire des écarts de rémunération

Les entreprises seront tenues de publier des données sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :

- À partir de juin 2026, les entreprises de plus de 250 salariés devront publier un rapport annuel.
- Les entreprises comptant entre 150 et 249 salariés devront le faire tous les trois ans.
- À partir de 2031, cette obligation s'étendra aux entreprises de 100 salariés ou plus.

Si un écart de rémunération moyen d'au moins 5 % est constaté entre les sexes et n'est pas justifié par des critères objectifs non sexistes, l'employeur devra procéder à une évaluation conjointe des rémunérations en coopération avec les représentants des travailleurs.

4. Renversement de la charge de la preuve

En cas de litige concernant une discrimination salariale, la charge de la preuve incombera à l'employeur, qui devra démontrer que l'égalité de rémunération a été respectée.

5. Sanctions en cas de non-conformité

Les États membres devront prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en vertu de la directive. Ces sanctions pourront inclure des amendes, des pénalités économiques ou des restrictions d'accès à certains marchés publics ou subventions.



Préparer son entreprise dès maintenant

Pour anticiper l'entrée en vigueur de la directive, les entreprises peuvent dès à présent :

- Réaliser un [audit de leur politique de rémunération](#) pour identifier d'éventuels écarts injustifiés.
- Mettre en place des systèmes d'évaluation et de classification des emplois basés sur des critères objectifs et non sexistes.
- Former les responsables RH et les managers aux enjeux de l'égalité salariale et à la transparence des rémunérations.
- Établir des procédures pour répondre aux demandes d'information des salariés dans les délais impartis.

Calendrier de mise en œuvre

- **Mai 2023** : Adoption de la directive par l'Union européenne.

- **Juin 2026** : Date limite pour la transposition de la directive dans le droit national des États membres.
- **À partir de juin 2026** : Entrée en vigueur des obligations de transparence et de reporting pour les entreprises de plus de 250 salariés.
- **À partir de 2031** : Extension des obligations de reporting aux entreprises de 100 salariés ou plus.

Conclusion

La directive européenne sur la transparence salariale représente une étape significative vers une plus grande équité entre les sexes sur le marché du travail. Elle impose aux entreprises de repenser leur politique de rémunération et de mettre en place des mécanismes transparents et équitables. En anticipant dès maintenant ces changements, les entreprises pourront non seulement se conformer aux nouvelles obligations légales, mais aussi renforcer la confiance de leurs collaborateurs et améliorer leur attractivité sur le marché de l'emploi.

Directive européenne sur la transparence salariale : ce que les CSE doivent anticiper d'ici 2026

Le Comité Social et Économique (CSE) joue un rôle central dans l'application de la directive européenne sur la transparence salariale (voir notre article précédent sur cette directive). En tant qu'instance représentative du personnel, il est un acteur clé pour garantir l'équité et la transparence des rémunérations au sein de l'entreprise.



Accès à la BDESE et analyse des données salariales

Le CSE a un droit d'accès à la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE), qui contient des informations essentielles sur les rémunérations, les écarts salariaux et les politiques de ressources humaines. Cette base de données permet au CSE de :

- Surveiller les écarts de rémunération entre les sexes.

- Analyser les critères de progression salariale et de promotion.
- Identifier les éventuelles discriminations ou incohérences dans la politique de rémunération.

Participation aux évaluations conjointes

Lorsque des écarts de rémunération injustifiés supérieurs à 5 % sont constatés, la directive impose une évaluation conjointe des rémunérations, réalisée en coopération avec les représentants des travailleurs. Le CSE est ainsi impliqué dans :

- L'analyse des causes des écarts salariaux.
- La proposition de mesures correctives pour remédier aux inégalités.
- Le suivi de la mise en œuvre des actions décidées.

Dialogue social et négociation collective

La directive renforce le rôle du dialogue social en matière de rémunération. Le CSE peut ainsi :

- Proposer des négociations sur les grilles salariales et les critères d'évolution professionnelle.

- Demander des informations sur les politiques de rémunération dès le recrutement.
- Veiller à la transparence des critères d'évaluation et de progression salariale.

Accompagnement des salariés

Le CSE est également un point de contact pour les salariés souhaitant exercer leur droit à l'information sur leur rémunération. Il peut les accompagner dans leurs démarches et les informer sur leurs droits en matière d'égalité salariale.

Conclusion

La directive européenne sur la transparence salariale transforme profondément les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle. Mais elle ne s'adresse pas uniquement aux employeurs : elle confère également au **CSE un rôle actif et structurant** dans la surveillance, l'analyse et l'amélioration des pratiques salariales.

En mobilisant son droit d'accès à l'information via la BDESE, en participant aux évaluations conjointes et en s'impliquant dans le dialogue social, le CSE devient un **acteur-clé du pilotage de l'égalité salariale** au sein de l'entreprise.

Le dessin du mois

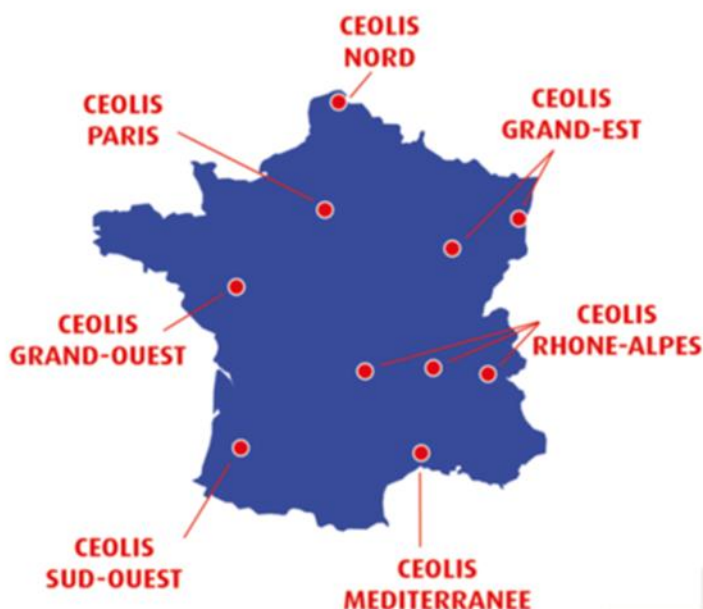


Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr