

Quel est le rôle du CSE lors de l'assemblée générale des actionnaires ?

L'assemblée générale d'approbation des comptes annuels est un moment important de la vie des entreprises. Le [comité social et économique](#) (CSE) doit être partie prenante et présent à cette assemblée. IL doit montrer aux Dirigeants qu'il a analysé les comptes et qu'il s'intéresse à l'avenir de l'entreprise, en faisant tout commentaire qu'il juge utile.

Il existe encore, malheureusement, de nombreuses entreprises ou les élus du personnel ne sont pas invités.

A quoi sert l'assemblée générale ?

L'arrivée des mois de mai et juin est traditionnellement la période où se tiennent les assemblées générales annuelles des actionnaires.

[L'assemblée générale ordinaire](#) est une réunion qui doit avoir lieu au moins une fois par an et qui rassemble associés et actionnaires d'une même entreprise. A cette occasion, le ou les Dirigeants de l'entreprise présentent les [comptes annuels](#) afin qu'ils soient approuvés par les membres de l'assemblée. Les actionnaires et associés prennent aussi des décisions et choisissent les orientations concernant la politique

future de l'entreprise et l'affectation du résultat financier.

L'assemblée générale ordinaire doit se tenir dans les six mois suivant la clôture de l'exercice comptable.

Qui représente le CSE à l'assemblée générale ?

Deux membres du CSE, désignés par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers peuvent assister aux assemblées générales (C. trav., art. [L. 2312-77](#)). Ces délégués peuvent être choisis parmi ceux déjà désignés pour représenter le CSE au [conseil d'administration](#) ou de [surveillance](#) de la société.

Le rôle de la délégation du comité social et économique est, avant tout, un rôle d'information du CSE sur ce qui se décide et se dit lors de l'assemblée générale.

Quel est le rôle du CSE préalablement à cette assemblée ?

Les membres du comité social et économique ont droit aux mêmes communications et aux mêmes documents que les actionnaires.

Éditorial

Les 100 jours ou la déliquescence d'un pouvoir

Les Cent-Jours sont une période de l'histoire de France qui correspond au dernier règne de Napoléon 1er.

Napoléon quitte l'île d'Elbe le 26 février 1815 et débarque à Golfe-Juan le 1er mars. Il entame alors une marche vers Paris, surnommée le « vol de l'Aigle ».

Cette marche « triomphale » s'achève par la défaite de Waterloo, le 18 juin 1815.

Napoléon n'a plus qu'à abdiquer et à s'exiler à l'île de Sainte-Hélène.

Déliquescence d'un pouvoir qui n'a pas compris que le peuple ne voulait plus de lui.

Déliquescence d'un homme coupé du peuple, après de longues années de pouvoir.



La communication porte sur des documents comptables et financiers ([comptes annuels](#), [comptes consolidés](#), rapports du conseil d'administration ou du directoire et du conseil de surveillance, selon le cas, et des [commissaires aux comptes](#), s'il en existe, qui seront soumis à l'assemblée) que le comité social et économique aura à analyser dans le cadre de la [consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise](#) (C. trav., art. [L. 2312-25](#)).



Les élus du CSE se réuniront préalablement à la tenue de l'assemblée générale ordinaire pour analyser les documents et préparer les questions qui seront posées lors de cette assemblée. Pour cela, les élus peuvent s'appuyer sur les documents que l'employeur a mis dans la [BDESE](#) (base de données économiques, sociales et environnementales).

Attention aux assemblées « tronquées » ou « fictives » !

Les représentants du CSE à l'assemblée d'approbation des comptes peuvent être confrontés à deux cas de figure, essentiellement dans les entreprises familiales.

1. L'assemblée « tronquée » :

C'est un grand classique. Les élus sont convoqués en début de séance. La situation de la société leur est présentée très succinctement, en quelques chiffres. La séance est rapidement levée. Une fois que les élus sont partis, l'assemblée se tient

réellement, entre gens de « bonne compagnie ». Cette manœuvre n'est pas légale, mais assez courante.

1. L'assemblée « fictive » :

C'est l'assemblée générale « de papier ». Aucune assemblée n'est en réalité tenue, les papiers officiels étant en revanche édités comme si l'assemblée avait eu lieu.

L'absence de tenue de ces assemblées (et donc l'absence de possibilité pour le CSE d'y déléguer deux de ses membres) est pénalisante. Le CSE a le pouvoir, lorsqu'il se rend compte que l'assemblée générale se tient sur papier uniquement, d'émettre le souhait de pouvoir y être représenté comme il en a le droit. L'employeur qui maintiendrait alors sa décision de tenir une assemblée générale fictive s'exposerait à une action en délit d'entrave. En tout état de cause, le CSE doit recevoir les documents liés à la « tenue » de l'assemblée générale (C. trav., art. [L. 2312-25](#)).

Documents dont le CSE doit obtenir communication

L'employeur doit communiquer au comité social et économique, avant la tenue de l'assemblée générale, l'ensemble des documents obligatoirement transmis à ces assemblées. Les membres du CSE ont droit aux mêmes documents que les actionnaires et aux mêmes dates.



Rappel : ces documents doivent être intégrés dans la [base de données](#)

[économiques](#), [sociales](#) et environnementales (BDESE).

Documents à transmettre obligatoirement aux élus :

1. [Société à responsabilité limitée \(SARL\) :](#)

- Comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe),

- Ordre du jour et projets de résolution,

- Rapport de la gérance,

- Rapport du commissaire aux comptes.

1. [Société anonymes \(SA\) :](#)

- Comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe),

- Inventaire,

- Liste des administrateurs et liste des sociétés dans lesquelles ils exercent des fonctions de gestion, direction, administration ou surveillance,

- Ordre du jour et projets de résolution,

- Rapport du conseil d'administration,

- Rapport du commissaire aux comptes,

- Rapport spécial du commissaire aux comptes sur les conventions réglementées,

- Texte et exposé des motifs de résolutions proposées par les actionnaires,

-Liste et objet des conventions portant sur les opérations courantes significatives,

-Montant global certifié exact par le commissaire aux comptes des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées (5 ou 10 personnes selon l'effectif).

1. Société par actions simplifiée (SAS) :

-Comptes annuels (bilan, comptes de résultat et annexe),

-Rapport de gestion du président (s'il y a lieu),

-Texte des résolutions proposées (et le rapport du commissaire aux comptes quand il y en a un).

1. Autres formes juridiques :

Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale (par exemple les associations), les documents comptables qu'elles établissent ;



Important : Les représentants du comité social et économique

peuvent également obtenir, à tout moment, les comptes sociaux et les bilans des trois dernières années ainsi que les feuilles de présence et procès-verbaux des assemblées générales des trois dernières années.

Le comité peut demander l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour. Les résolutions sont soumises aux votes des actionnaires. Concernant cette demande, le comité doit délibérer, préalablement.

Le CSE peut également formuler toute observation écrite sur la situation économique et sociale. Les observations sont transmises aux actionnaires.

Une femme « cadre » à la tête de la CGT

Sophie BINET a été élue nouvelle secrétaire générale du syndicat CGT, le 31 mars 2023, à l'issue du 53ème congrès de la Confédération. Elle succède à Philippe MARTINEZ. Cette élection est marquante sur deux aspects :

- C'est la première femme à occuper la direction de la CGT,
- Elle est issue du syndicat des cadres de la CGT.



Qui est Sophie BINET ?

Sophie BINET est une syndicaliste française née en 1982. Avant d'être élue secrétaire générale de la CGT, elle était à la tête de l'UGICT, depuis 2018. L'UGICT est une organisation confédérale de la Confédération générale du travail qui rassemble les Cadres, ingénieurs et techniciens adhérents à la CGT. Le sigle signifie « *Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens* ».

Elle a été l'une des figures de la lutte contre le contrat premier embauche (CPE), quand elle était étudiante en philosophie à l'université de Nantes.

Elle a travaillé en tant que conseillère principale d'éducation dans des lycées professionnels dans les quartiers nord de Marseille en 2008 et 2009 puis au Blanc-Mesnil en Seine-Saint-Denis de 2009 à 2013 avec comme objectif de « **relancer**

l'ascenseur social » dans les quartiers populaires, jugeant la société française « trop compartimentée, trop sclérosée ».

Elle a été adhérente du Parti socialiste.

Une représentante des cadres à la tête de la CGT...

L'arrivée d'une représentante des cadres à la tête d'un syndicat comme la CGT est un événement qui ne doit rien au hasard.



Le nombre de cadres en France a augmenté de manière significative ces dernières années.

D'après la dernière étude INSEE (2019), **la part de cadres en emploi (20,4 %) a dépassé pour la première fois celle des ouvriers (19,2 %)**. Ce n'est pas une surprise, depuis quarante ans, les effectifs des ouvriers décroissent en France.

Cela correspond à de grands bouleversements du monde du travail, accentués par la pandémie

de la Covid-19. **La France se désindustrialise et se tertiarise.** L'augmentation générale des qualifications, la féminisation des professions sont aussi des explications de cette évolution.

Des syndicats de salariés qui doivent se réinventer...

La structure des salariés a profondément changé ces dernières années. La distinction ouvriers, employés, cadres est de plus en plus

floue. La montée en compétence des salariés brouille le fonctionnement des entreprises, historiquement basé sur une hiérarchie bien définie. **Phénomène accentué par le télétravail.**

La contestation de la réforme des retraites va s'en doute renforcer le nombre d'adhérents des syndicats de salariés. A charge pour ceux-ci de se réinventer, d'innover pour capter ces nouveaux salariés.

Pourquoi le CSE doit faire vérifier le calcul de la participation par un Expert-comptable ?

La formule de calcul de la **participation des salariés « aux fruits de l'expansion »** est une formule complexe. Les erreurs de calcul sont possibles. L'analyse de l'évolution de cette participation d'une année sur l'autre n'est pas évidente. Le comité social et économique (CSE) peut se faire assister d'un Expert-comptable pour vérifier et comprendre cette formule.

La Cour de cassation vient de préciser que le coût de l'expertise est à la charge de l'employeur.

L'accord de participation

La participation des salariés aux résultats est un mécanisme qui permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés par l'entreprise. Elle est obligatoire dans

les entreprises de plus de 50 salariés et facultative dans les autres. La participation est calculée en fonction du résultat fiscal de l'entreprise et répartie entre les salariés selon des critères définis par un accord collectif.



Les sommes versées au titre de la participation sont en principe bloquées pendant 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé. Les salariés peuvent aussi choisir de placer leur participation dans un plan d'épargne salariale. La participation est exonérée de cotisations sociales,

mais soumise à la CSG, à la CRDS et au forfait social.

Comment est calculée la participation ?

La participation est calculée en fonction d'une formule légale qui prend en compte le bénéfice net fiscal de l'entreprise, les capitaux propres, la masse salariale et la valeur ajoutée. La formule est la suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$

Où **RSP** est la réserve spéciale de participation,

B le bénéfice net fiscal,

C les capitaux propres,

S la masse salariale,

VA la valeur ajoutée.

La réserve spéciale de participation est ensuite répartie entre les salariés selon des critères définis par l'accord de participation. Le montant de la participation peut être plafonné par salarié et par exercice.

Cette formule de calcul est particulièrement obscure, difficilement compréhensible par les salariés et parfois, donne des résultats particulièrement injustes. Sa mise en place remonte à 1967 ! Cette formule n'est plus adaptée au monde d'aujourd'hui.

Le CSE peut nommer un Expert-comptable chargé de vérifier les calculs, mais pas seulement !

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'employeur doit **présenter au CSE (comité social et économique)** un **rapport** relatif à l'accord de participation, détaillant notamment les modalités de calcul du montant de la réserve spéciale ([C. trav., art. D. 3323-13](#)).



Pour l'examen de ce rapport, le CSE peut recourir à l'assistance d'un **expert-comptable** ([C. trav., art. D. 3323-14](#)).

La mission de l'Expert-comptable consiste d'une part, à contrôler la mise en œuvre des textes, les modalités du calcul effectué par l'employeur, la bonne application

des termes de l'accord et, d'autre part, à décrypter et rendre intelligibles les textes de l'éventuel accord de participation.

Cette mission légale comporte en général, les travaux de contrôle suivants :

- Vérification des données comptables de base et de leur qualification juridique pour chaque élément de la formule de calcul ;
- Vérification de l'application de l'accord de participation ;
- Vérification des écritures comptables liées à la participation ;
- Vérification de la répartition individuelle ;
- Vérification du versement ;
- Vérification des placements et évolution ;
- Conseil sur les choix possibles de calcul ou de répartition pouvant être négociés dans un accord.

Le rapport de l'expert-comptable a pour objectif de permettre au comité social et économique de comprendre les mécanismes de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et de **faire le lien avec les résultats de l'entreprise.**

Le coût de l'expertise est à la charge de l'employeur

Dans une décision récente, la Cour de cassation ([Cass. Soc. 5 avril 2023, n° 21-23.427 FS-B](#)) viens d'apporter une précision importante sur la **prise en charge du coût de l'expertise.**

La Cour de cassation a opté pour une **prise en charge intégrale** de

l'expertise relative à l'accord de participation **par l'employeur.**



Pour parvenir à cette solution, l'arrêt fait tout d'abord remarquer que [l'article L. 2325-35](#), désormais abrogé, mais auquel renvoie toujours [l'article D. 3323-14](#), figurait, avant les ordonnances « Macron », dans une **sous-section « experts rémunérés par l'entreprise »**, laquelle comportait un autre article précisant que « l'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise » ([C. trav., art. L. 2315-40 anc.](#)).

La Cour de cassation précise : « *l'expertise décidée par le comité social et économique appelé à siéger pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation devant lui être présenté par l'employeur dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, participe de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue à [l'article L. 2315-88 du Code du travail](#) ».*

En conséquence, l'expert-comptable désigné par le CSE dans cette hypothèse « *est rémunéré par l'employeur selon les modalités de l'article L. 2315-80, 1^{er} du Code du travail* », affirme l'arrêt.

Son financement repose donc **exclusivement** sur l'employeur.

Présomption de démission du salarié : les précisions ministérielles

Le ministère du Travail vient de publier un « [questions-réponses](#) » sur la nouvelle législation concernant la « **présomption de démission du salarié** ». De quoi s'agit-il ? Quelle est la procédure à respecter par l'employeur ? Comment le salarié peut contester la procédure ? Quelle est la durée du préavis ?

La présomption de démission : de quoi parle-t-on ?

La présomption de démission est une notion juridique qui s'applique lorsqu'un salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure par son employeur de le faire, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.



Dans ce cas, il existe une présomption simple de démission (loi applicable depuis le 19 avril 2023), qui **prive le salarié de l'indemnisation par l'assurance chômage**.

Cette nouvelle procédure, plus simple pour l'employeur, à vocation à remplacer le [licenciement](#)

[disciplinaire](#) qui était utilisé jusqu'à maintenant dans cette situation.

Le processus à respecter par l'employeur

Pour pouvoir considérer son salarié ayant abandonné son poste, comme démissionnaire, l'employeur le met préalablement en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste. Cette mise en demeure doit, selon l'administration :

- **Préciser le délai dans lequel le salarié est tenu de reprendre son poste**, qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires ;
- **Demander la raison de l'absence** du salarié afin d'en recueillir la justification ;
- Rappeler au salarié que passé le délai accordé, faute d'avoir repris son poste, il sera présumé démissionnaire.

Le décompte du délai de 15 jours englobe les week-ends et jours fériés.

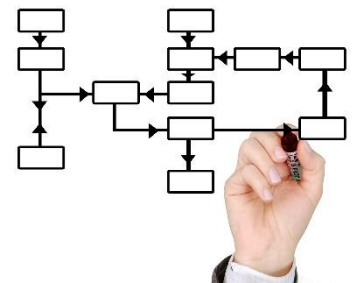
Comment le salarié peut neutraliser la procédure ?

La justification d'un **motif légitime** par le salarié ayant abandonné son poste, dans sa réponse à la mise en demeure de l'employeur, fait obstacle à l'application de la présomption de démission. Dans cette situation, si la procédure a été engagée elle ne devra donc « ne pas être conduite à son terme » et l'employeur devra « veiller à

protéger les salariés » faisant « état d'une situation de danger ».

Sont notamment considérés comme légitimes :

- Les raisons médicales,
- L'exercice du droit de retrait ou du droit de grève,
- Le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation,
- Ou encore le refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur.



Qu'en est-il du préavis de démission ?

Trois situations peuvent de présenter :

- **Refus par le salarié d'exécuter son préavis** : l'employeur peut exiger le versement d'une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis,
- **Dispense par l'employeur de l'exécution du préavis** : le salarié perçoit une indemnité compensatrice,
- **Accord entre l'employeur et le salarié sur l'inexécution du préavis** : aucune indemnité compensatrice n'est due.

Les documents remis au salarié

C'est le régime de droit commun qui s'applique. L'employeur est tenu de remettre au salarié ses documents de fin de contrat : [certificat de travail](#), [reçu pour solde de tout compte](#) et attestation d'assurance chômage.



Pourquoi cette loi ?

L'objectif de cette loi est de restreindre l'accès aux allocations chômage, pour les demandeurs d'emploi. Elle s'inscrit dans une logique, depuis plusieurs années, de réduction de l'indemnisation des chômeurs, voir, d'une stigmatisation de ceux-ci.

Les femmes peuvent obtenir de leurs employeurs la communication des bulletins de paie des hommes

Il résulte du point (4) de l'introduction du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (**RGPD**), que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu et doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être **mis en balance** avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité.



Il ajoute que le présent règlement respecte tous les droits fondamentaux et observe les libertés et les principes reconnus par

la Charte, consacrés par les traités, en particulier le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial.

Selon l'article 145 du code de procédure civile, s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé.

Il résulte par ailleurs des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil et 9 du code de procédure civile, que **le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi**.

Il appartient dès lors au juge saisi d'une demande de communication

de pièces sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de l'inégalité de traitement alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitée.



Dans une affaire, la cour d'appel a relevé que, pour présenter des éléments laissant présumer l'existence de l'inégalité salariale alléguée entre elle et certains de ses collègues masculins, **la salariée était bien fondée à obtenir la communication des bulletins de salaires de huit autres salariés occupant des postes de niveau comparable** au sien dans des fonctions d'encadrement, commerciales ou de marché, avec occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la

rémunération brute totale cumulée par année civile.



Pour la Cour de cassation, en l'état de ces constatations et énonciations, la cour d'appel a fait ressortir que cette communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés était indispensable à l'exercice du droit à

la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Cass. Soc. 8 mars 2023 n° 21-12.492

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

<https://www.rocheblave.com/>



Céolis



Formations pour les CSE

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



Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

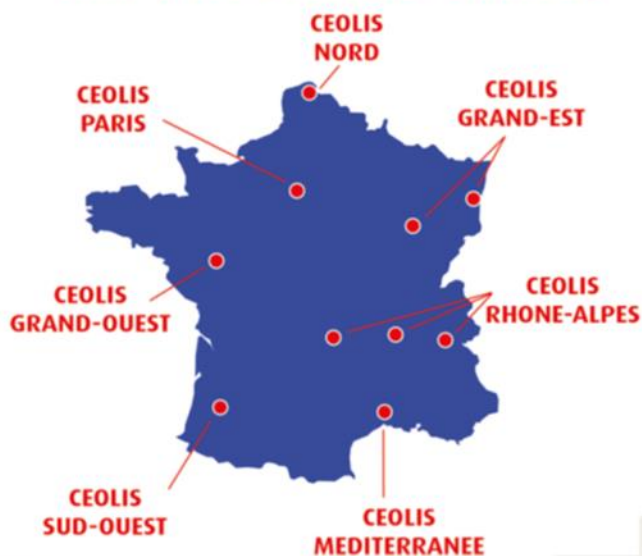
CEOLIS : toute l'actualité du CSE (mai 2023)

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

Céolis