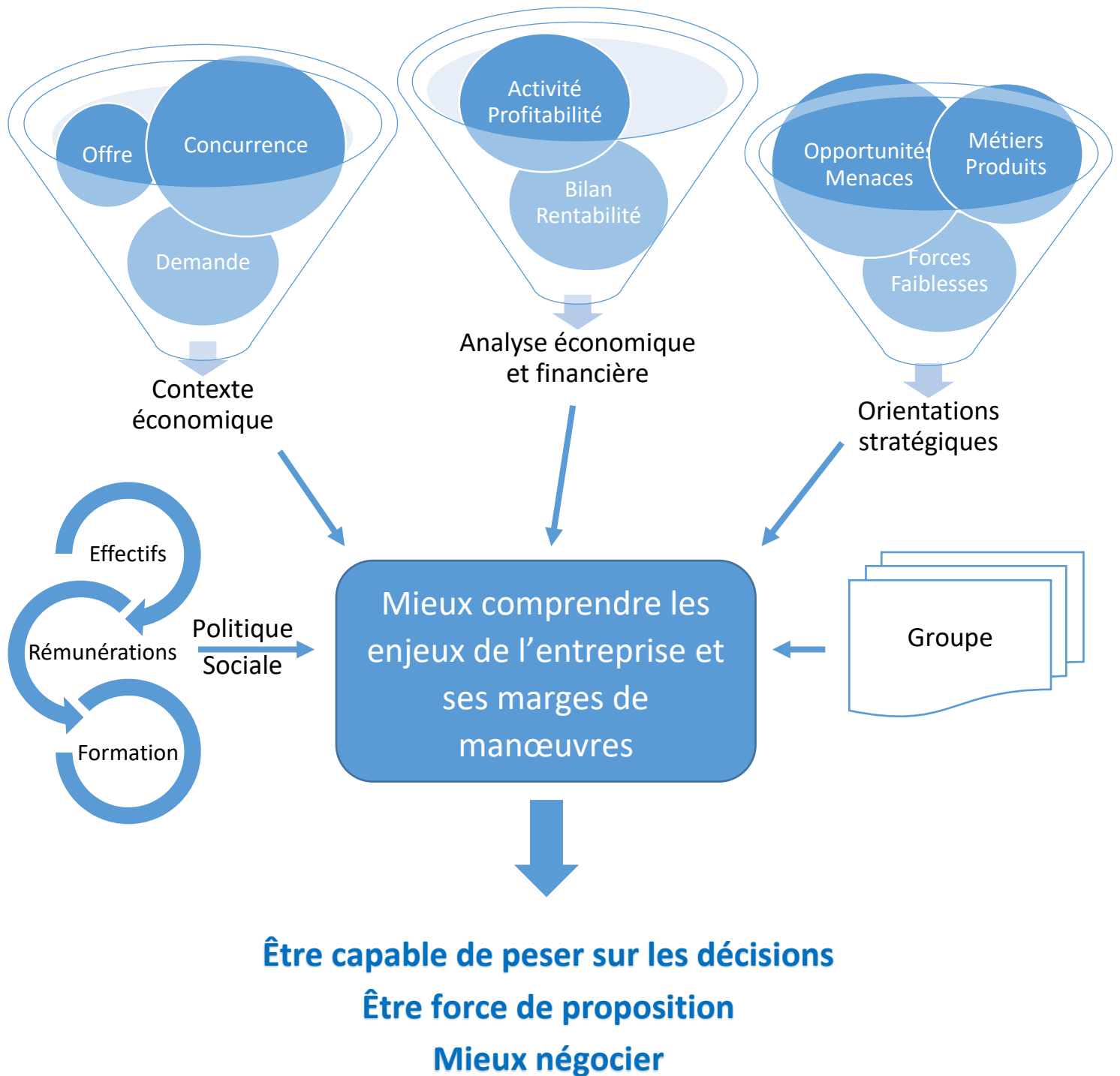


## L'ANALYSE DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE POUR LE CSE



Cette information-consultation du comité social et économique (CSE) sur la situation économique et financière de l'entreprise, prévue par [l'article L. 2312-25](#) du Code du travail, intervient chaque année selon [l'article L. 2312-22](#) du Code du travail.

Pour cette consultation, l'employeur doit mettre à disposition du CSE dans la [base de données économiques et sociales \(BDES\)](#) un certain nombre d'informations classées en plusieurs catégories par le Code du travail ([C. trav., art. L. 2323-7-2](#)).

Le CSE reçoit dans toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à [l'assemblée générale des actionnaires](#) (bilan, compte de résultat, annexe comptable, rapport de gestion).

Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent sont mis à disposition du CSE dans la BDES. Sont concernées : les sociétés civiles, les sociétés coopératives, les associations, les groupements d'intérêt économique, les entreprises individuelles, les syndicats professionnels, les offices publics et ministériels et les professions libérales.

Les CSE des sociétés commerciales doivent également recevoir les documents établis en application de l'article L. 251-13 et des articles L. 232-3 du Code de commerce et L. 232-4 du Code de commerce. Il s'agit des informations prévisionnelles sur l'entreprise. Elles permettent au CSE d'avoir une vision prospective et d'en savoir plus sur la santé financière de l'entreprise et notamment de déceler au plus tôt d'éventuels signes de difficultés pour l'avenir. Les sociétés commerciales (SA, SARL, SNC, etc.) dont le montant net du chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 18 millions d'euros ou l'effectif salariés est d'au moins 300 personnes (C. com., art. L. 232-2 et R. 232-2) doivent obligatoirement établir ces documents.

Dans le cadre de cette consultation annuelle sur la situation économique et financière, le comité social et économique (CSE) peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix ([C. trav., art. L 2315-88](#)). En effet, la technicité de ces documents est telle qu'il est préférable de faire appel à un professionnel du chiffre. L'employeur a lui même, ces propres conseils (expert-comptable, commissaire aux comptes, avocat)...

La mission consiste à rendre intelligible la situation économique et financière de l'entreprise pour le CSE et à lui permettre d'apprécier la situation de l'entreprise dans son environnement. L'analyse de la situation de l'entreprise s'entend sous un angle dynamique, mettant en perspective les données des années récentes, de l'exercice clos, de l'exercice en cours et les perspectives à venir de l'entreprise. La mission vise aussi à donner aux membres du CSE les éléments et la compréhension leur permettant de préparer leur avis, qui sera transmis à l'organe chargé de l'administration.

L'expert-comptable analysera (liste non exhaustive) : la sous-traitance, l'intérim, l'évolution du chiffre d'affaires et des marges, la rentabilité, les transferts entre les sociétés du groupe, les refacturations intra-groupe, les dividendes versés aux actionnaires, l'évolution de la trésorerie, les grands équilibres financiers.

L'aide d'un expert-comptable permet d'engager un dialogue constructif entre l'employeur et les élus du personnel. Il est le garant de la défense des intérêts des salariés.

Cette mission d'assistance est avant tout une mission pédagogique. Il appartient à l'expert-comptable de traduire en langage clair et accessible à des non-spécialistes les données comptables, économiques et financières.

L'expert-comptable retraite et analyse les informations collectées auprès de l'employeur.

L'expert-comptable nommé sur la situation économique et financière d'une filiale peut obtenir les comptes de la holding ou de la société mère. L'expert-comptable du CSE peut étendre son investigation aux autres sociétés du groupe. Il peut donc procéder à des investigations auprès de l'ensemble des entreprises comprises dans le cadre de la consolidation. Il appartient à ce dernier d'apprécier quels sont les documents utiles à l'exercice de sa mission. Il pourra pousser ses investigations vers d'autres sociétés du groupe auquel l'entreprise appartient, y compris les sociétés étrangères.

L'expert-comptable est rémunéré par l'employeur ([C. trav., art. L 2315-80](#)).

### **Procédure de nomination d'un expert-comptable par le CSE :**

- inscription à l'ordre du jour du CSE : « nomination de l'expert-comptable pour assister le comité social et économique en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue à l'[article L2315-88](#), conformément à l'[article L2312-25](#) du Code du Travail » ;
- délibération du CSE : « conformément à l'[article L2315-88](#) du Code du Travail, le CSE décide de se faire assister par le cabinet CEOLIS en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue à l'[article L2312-25](#) du Code du Travail ».