



Approbation des comptes du CSE : les bonnes pratiques

Dans les prochaines semaines, les élus des CSE ([comités sociaux et économiques](#)), clôturant leurs comptes au 31 décembre 2020, doivent réunir une plénière pour présenter et approuver les comptes de leur instance représentative du personnel.

Comment procéder ? Selon quelles modalités ? Dans quels délais ? Comment communiquer auprès des salariés ?

Nota : nous ne présenterons pas ici, les règles comptables applicables aux CSE, vous pouvez consulter, à ce sujet, notre article : « [Les obligations comptables des CSE, quelles sont les bonnes pratiques ?](#) ».

Le règlement intérieur du CSE

Première chose à faire, prendre connaissance du règlement intérieur du CSE, pour vérifier si un article apporte des précisions sur les modalités d'approbation des comptes. Dans ce cas, il faut s'y référer. Par exemple, un règlement intérieur pourrait préciser que les comptes doivent être approuvés dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice.

Sans précision particulière, ce sont les articles du Code du travail et les règlements de l'[ANC](#) (Autorité des normes comptables) qui s'appliquent.

Rappelons que la rédaction du règlement intérieur est obligatoire.

La tenue obligatoire d'une réunion spécifique

L'article [L2315-68](#) du Code du travail précise : « *Ils (les comptes annuels) sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique* ».

Une réunion plénière des élus du CSE doit être organisée, avec à l'ordre du jour, l'approbation des comptes. Cette plénière doit porter sur ce seul sujet. Aucun autre point ne peut figurer à l'ordre du jour et un procès-verbal spécifique à cette réunion doit être rédigé.

Les délais à respecter

L'article [R2315-37](#) du Code du travail précise : « *Les comptes annuels ou*



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Trop travailler augmente le risque de décès (OMS)

Selon une étude de l'OMS, travailler plus de 55 heures par semaine, augmente fortement les risques de décès.

L'étude estime que par rapport à un horaire 35 heures, le risque d'accident vasculaire cérébral (AVC) augmente de 35 % et le risque de mourir d'une cardiopathie ischémique augmente de 17 %.

L'OMS précise : « maintenant que l'on sait qu'environ un tiers du total de la charge de morbidité estimée liée au travail est imputable aux longues heures de travail, cela en fait le premier facteur de risque de maladie professionnelle ».

Un sujet sur lequel doivent travailler les CSSCT.

les documents mentionnés à l'article [L2325-46](#) sont approuvés dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice.

Ce délai peut être prolongé à la demande du comité social et économique par ordonnance du président du tribunal de grande instance statuant sur requête ».

L'approbation des comptes doit donc avoir lieu dans les 6 mois qui suivent la date de clôture de l'exercice (sauf disposition spécifique du règlement intérieur, prévoyant un délai plus court).

L'article [L2315-71](#) du Code du travail précise : « Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article [L2315-68](#), les membres du comité social et économique chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité social et économique les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article [L2315-65](#), accompagnés du rapport mentionné à l'article [L2315-69](#) ».

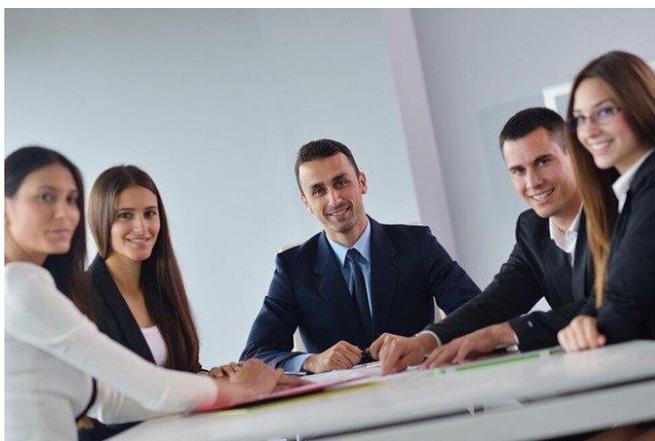
Afin que les membres du comité disposent du temps nécessaire pour examiner les comptes, les membres du comité chargés d'arrêter les comptes doivent leur communiquer les comptes au plus tard trois jours avant la réunion plénière (huit jours pour le comité central d'entreprise).

Présentation du rapport annuel d'activité

En plus des comptes, le CSE doit établir et présenter en plénière, le rapport annuel d'activité.

L'article [L2315-69](#) précise : « Le comité social et économique établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Le contenu du rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité social et économique relève des I ou II de l'article [L2315-64](#) ou de l'article [L2315-65](#).



Ce rapport est présenté aux membres élus du comité social et économique lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article [L2315-68](#) ».

Le rapport annuel d'activité a deux finalités. C'est un outil d'analyse des comptes pour éclairer les élus sur la gestion de l'exercice passé. C'est également un outil de communication auprès des salariés, pour rappeler le rôle du CSE sur le plan économique, social et culturel.

Affectation des résultats

Lors de la plénière du CSE, les élus titulaires doivent décider de l'affectation des résultats du budget des AEP (activités économiques et

professionnelles), également nommé « budget de fonctionnement » et du budget des ASC (activités sociales et culturelles). Le résultat positif est appelé « excédent » et le résultat négatif « déficit ». C'est lors de cette séance plénière d'approbation des comptes que le CSE délibère sur l'affectation des résultats.

A cette occasion, les élus peuvent voter l'affectation d'une partie de l'excédent d'un des budgets sur les réserves de l'autre budget :

- Transfert du budget ASC vers le budget AEP :

Les articles [L2312-84](#) et [R2312-51](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des ASC est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget de fonctionnement.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les livres comptables des CSE ayant une comptabilité simplifiée ([L2315-65](#)) et, d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière ([L2315-69](#)).

- Transfert du budget AEP vers le budget ASC :

Les articles [L2315-61](#) et [R2315-31-1](#) du Code du travail précisent que lorsque le résultat du budget des AEP est excédentaire, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique

peuvent également décider, par une délibération, de le transférer, dans la limite de 10 % de cet excédent annuel, au budget destiné aux activités sociales et culturelles.

Cette décision doit faire l'objet d'une délibération du CSE, une fois l'exercice clos.

Attention, le transfert d'une partie du budget des AEP sur celui des ASC n'est pas sans conséquence !



Cette possibilité de transfert est limitée quand l'employeur a pris en charge les frais d'expertise qui incombent au CSE. En effet, quand l'employeur doit prendre à sa charge des frais d'expertise qui normalement doivent être réglés par le CSE, celui-ci ne sera alors plus autorisé à transférer l'excédent du budget de fonctionnement sur le budget ASC pendant les trois années qui suivront ([L2315-80](#)).

Rappel : pour la consultation prévue à l'article [L2315-87](#) ([mission d'orientation stratégique](#)) et les consultations ponctuelles financées en principe par le comité, sur son budget AEP, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, ce financement est pris à 100 % en charge par l'employeur en application du 3³ de l'article [L2315-80](#) du Code du travail, « lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles prévu à l'article [L2312-84](#) au cours des trois années précédentes ».

L'employeur participe-t-il à l'approbation des comptes ?

En raison de sa double qualité de président et membre du CSE, la loi restreint le droit de vote du président du comité. Le président du CSE ne participe pas au vote sur l'approbation des comptes et l'affectation des résultats, mais a un droit de regard sur les comptes et peut demander au trésorier du CSE toute information utile à la compréhension des comptes.



En conclusion...

En raison de la pandémie de la [Covid-19](#), les activités sociales et culturelles 2020 et 2021 des CSE ont été perturbées, et souvent fortement réduites. La plénière d'approbation des comptes qui se tiendra d'ici le 30 juin 2021 est l'occasion de faire une projection des dépenses au 31 décembre 2021 et notamment, d'intégrer un redémarrage de l'activité du CSE, liée à la sortie de crise. La présentation d'un [budget prévisionnel](#) rectificatif pour le second semestre 2021 sera souvent nécessaire.

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 où 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.

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 [BDES](#) (base de données économiques et sociales).

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.

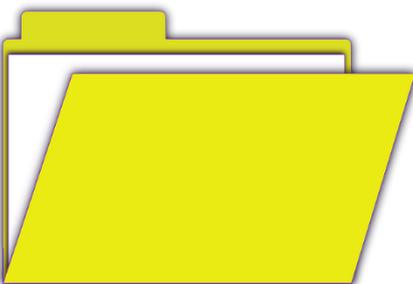
(2) L'assemblée « fictive » :

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 et sociales](#) (BDES).

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.

(2) [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).

(3) [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).

(4) [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.

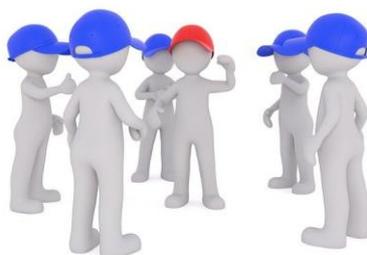
Représentativité syndicale des salariés : un paysage qui évolue peu

La [Direction générale du travail](#) (DGT) vient de publier le nouveau classement de la représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel. Le paysage syndical évolue peu. La CFDT conforte sa place de première organisation syndicale.

Ces résultats mesurent l'audience des syndicats aux élections professionnelles des [CSE](#) entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2020, du dernier scrutin des TPE et des élections aux chambres départementales d'agriculture.

Avec 26,77 % des voix, la CFDT demeure la première organisation syndicale représentative au niveau

national et interprofessionnel. Les cinq confédérations syndicales conservent toutes leur représentativité.



Avec 22,96 % des voix, la CGT perd à nouveau du terrain. FO est également en recul, mais conserve la

3^e place avec 15,24 % des voix. La CFE-CGC progresse nettement.

Quant à l'UNSA et Solidaires, malgré une progression en voix, ils n'arrivent toujours pas à franchir le cap des 8 % des voix, pour être représentatifs.

Le nombre de votants aux élections n'a été que de 38,24 % des inscrits, en forte baisse par rapport à 2017. Faut-il y voir l'impact de la pandémie de la Covid-19 ou une poursuite du désintérêt des salariés pour les syndicats ? La question n'est pas simple à analyser, selon la DGT.

Organisations syndicales	Suffrages valablement exprimés		Taux de suffrages valablement exprimés (en %)		Poids relatif des organisations représentatives (en %)	
	Résultats 2021 (données provisoires)	Résultats 2017	Résultats 2021 (données provisoires)	Résultats 2017	Résultats 2021 (données provisoires)	Résultats 2017
CFDT	1 343 055,97	1 384 355,36	26,77	26,39	30,99	30,33
CGT	1 151 897,16	1 303 750,44	22,96	24,85	26,58	28,56
FO	764 329,75	818 393,12	15,24	15,6	17,64	17,93
CFE-CGC	597 777,7	560 618,3	11,92	10,69	13,8	12,28
CFTC	476 564,83	497 368,11	9,5	9,48	11	10,9
Unsa	300 391,32	280 493,56	5,99	5,35		
Solidaires	184 513,47	180 800,94	3,68	3,45		
Autres listes	190 896,24	209 115,71	3,81	3,99		

Un employeur peut-il interdire à un salarié de le concurrencer dans le monde entier voire « vers l'infini et au-delà » ?

Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

Limitée dans le temps et dans l'espace



Pour ordonner à une salariée de cesser toute activité de concurrence professionnelle à la société [...] au sein de la société [...] et la condamner à payer des sommes à titre provisionnel, la Cour d'appel d'Angers a retenu que le fait que la délimitation géographique de l'obligation de non-concurrence soit le monde entier ne rendait pas en soi impossible par la salariée l'exercice d'une activité professionnelle.

Pour la Cour de cassation, en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la clause de non-concurrence n'était pas délimitée dans l'espace, ce dont il résultait que les demandes fondées sur cette clause se heurtaient à l'existence d'une contestation sérieuse, et que sa méconnaissance ne constituait pas un trouble

manifestement illicite, la cour d'appel a violé le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et les articles L. 1121-1, R. 1455-6 et R. 1455-7 du Code du travail.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 avril 2021, 19-22.097

Lorsqu'une clause de non-concurrence n'apparaît pas délimitée dans l'espace, les demandes en référés par l'employeur fondées sur cette clause se heurtent à l'existence d'une contestation sérieuse et sa méconnaissance ne constitue pas un trouble manifestement illicite.

Il convient en effet d'apprécier si la limite dans l'espace stipulée dans la clause de non-concurrence viole ou non le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle.

La limitation des effets d'une clause de non-concurrence excède la compétence du juge des référés dès lors qu'elle conduit à apprécier la validité de ladite clause.

Cour d'appel de Grenoble – ch. sociale sect. A 16 mai 2017 / n° 16/05756

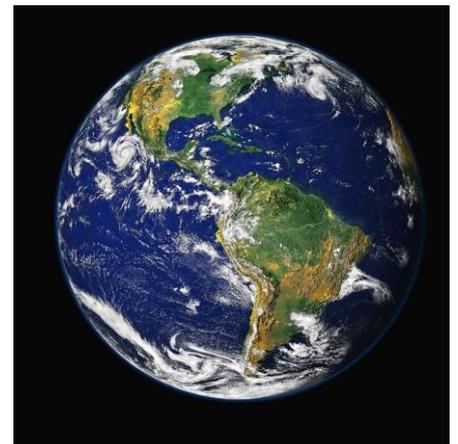
Une clause de non-concurrence avec un champ d'application géographique « le monde entier » voire « vers l'infini et au-delà » n'est pas forcément illicite.



En effet, quelle que soit son étendue géographique, une clause de non-concurrence est valable si le salarié ne se trouve pas dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 3 juillet 2019, 18-16.134

Dans cette espèce, pour la Cour de cassation, « la stipulation d'un champ d'application aussi vaste dans un premier temps qu'un continent, à savoir l'Europe, puis son extension à un deuxième continent, l'Asie, outre les Etats du Pacifique », ne constitue pas nécessairement une limitation excessive à la liberté du travail.



Le juge doit rechercher si le salarié se trouvait ou non dans l'impossibilité d'exercer une activité

conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle

Il appartient au salarié de justifier de cette impossibilité.

Cour d'appel de Paris – Pôle 06 ch. 09 10 février 2021 / n° 19/10869

Le salarié doit justifier que l'étendue géographique de cette impossibilité l'a empêché de trouver un emploi dans son domaine de compétences dans un autre secteur d'activité que celui exercé par l'employeur.

Cour d'appel de Riom – ch. civile 04 sociale 10 septembre 2019 / n° 17/02609

Une clause de non-concurrence s'étendant « *au monde entier à l'exception des USA, du Canada et de l'Amérique Latine* », a été jugée indispensable à la protection des intérêts de la société [...] et légitime compte tenu des fonctions du salarié, il existait une contrepartie financière qui a été versée au salarié, elle était limitée dans l'espace.

Cour d'appel de de Colmar – ch. sociale sect. A 26 mars 2015 / n° 382/15

Le fait que la délimitation soit l'Europe, ou le monde entier ne rend pas en soi impossible par le salarié l'exercice d'une activité professionnelle et il lui appartient de prouver qu'il se trouve dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

Cour d'appel d'Angers – ch. Sociale 27 juin 2019 / n° 18/00785



Par extrapolation, une interdiction « *vers l'infini et au-delà* » ne rend pas en soi, non plus,

impossible par le salarié l'exercice d'une activité professionnelle.

Il appartient à l'employeur de justifier que la délimitation « *vers l'infini et au-delà* » est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, qu'elle est limitée dans le temps et dans l'espace ([l'univers possède-t-il des limites ?](#)), qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives.

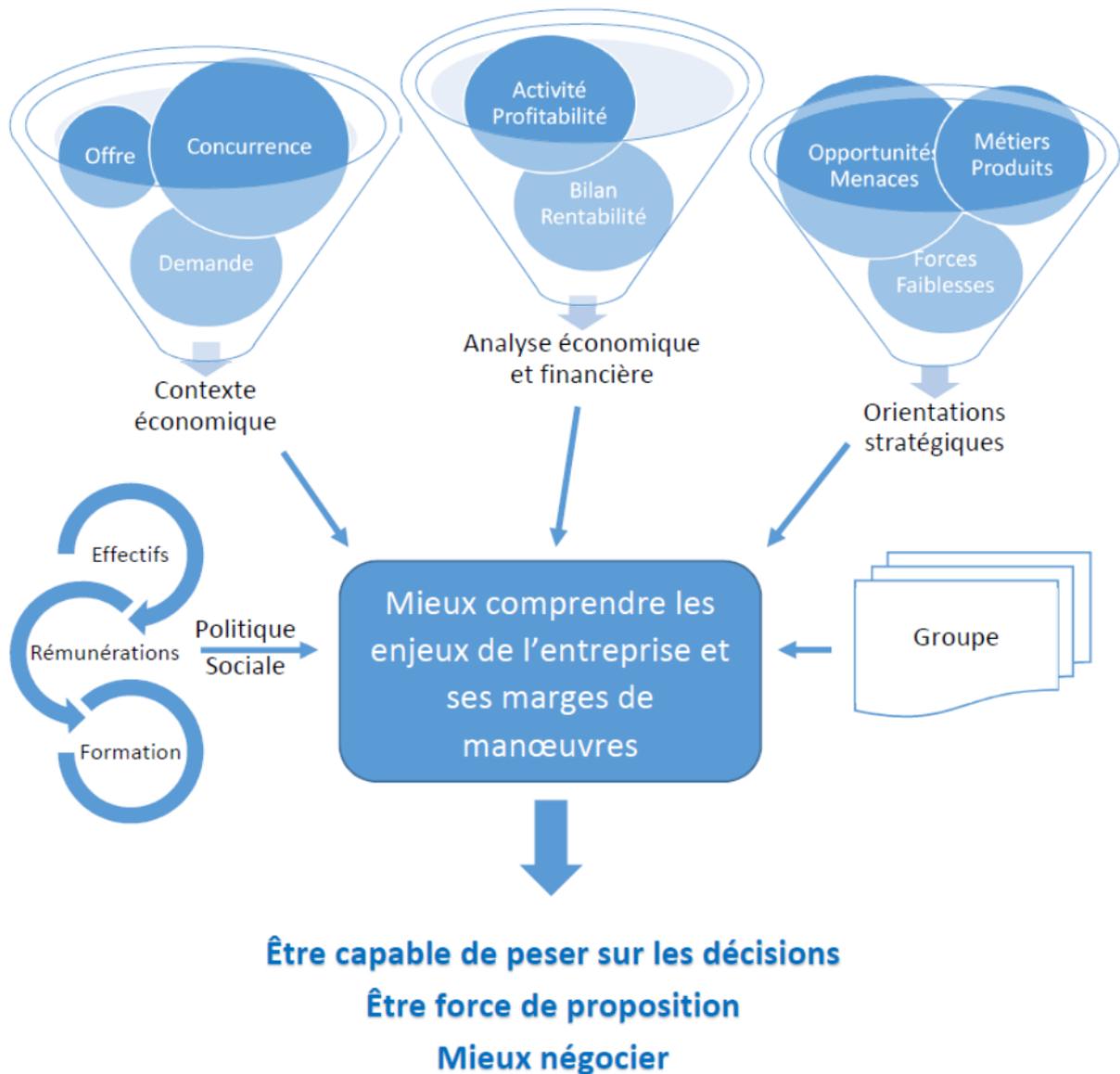
Il appartient au salarié de justifier que dans la limitation « *vers l'infini et au-delà* », il se trouvait dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

Eric ROCHEBLAVE
Avocat Spécialiste en Droit du Travail
et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

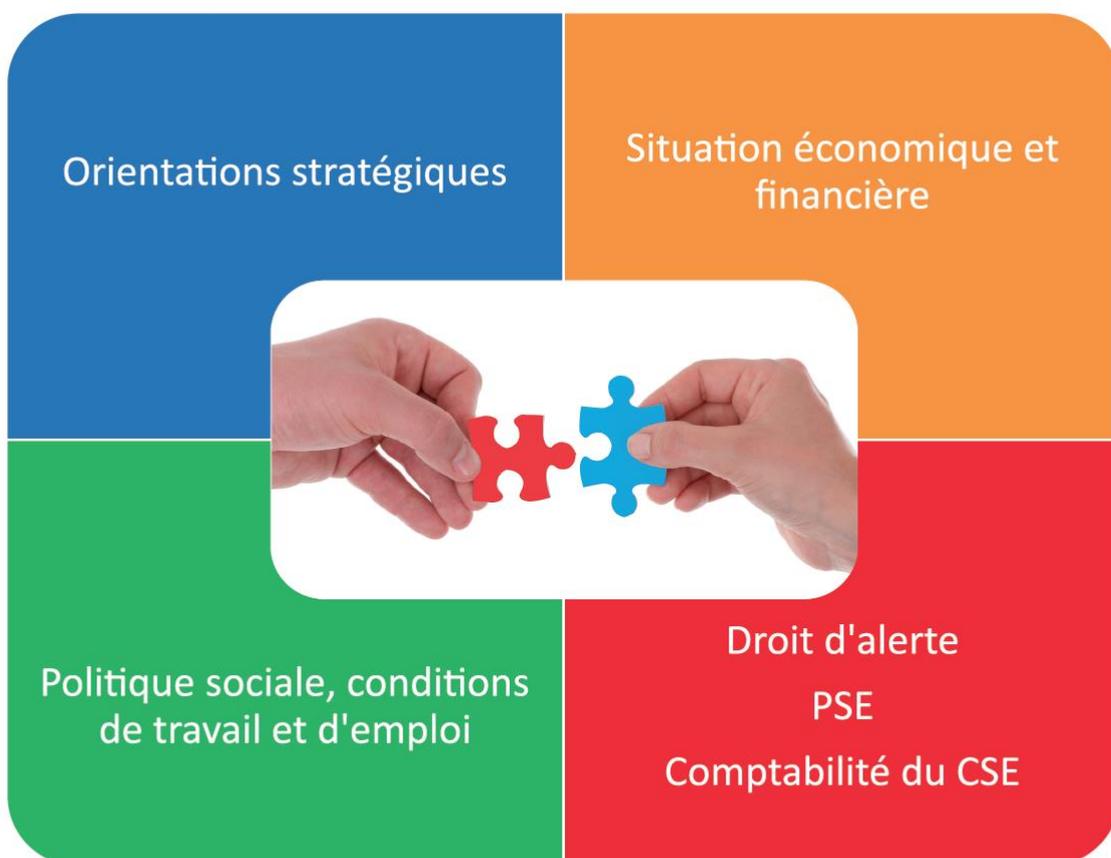
Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

Céolis

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35