



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.

Éditorial

Rôle du CSE en matière environnementale

La BDES (base de données économiques et sociales) devient BDESE, avec un E pour environnemental.

En application de la loi dite Climat et résilience, l'employeur doit désormais, intégrer dans cette base à destination des élus du CSE, un certain nombre d'informations.

Politique générale de l'employeur en matière environnementale, économie circulaire, changement climatique. Tous ces thèmes doivent être traités, dans le cadre du dialogue social.

Les élus devront se former sur ce nouvel enjeu très technique.

NON A LA GUERRE



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.

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.

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.

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.

Quand la déloyauté de l'employeur est acceptée par la justice

Les différentes lois sociales votées depuis une vingtaine d'années donnent une place à la négociation collective dans l'entreprise, de plus en plus importante.

Dans ce cadre, la **loyauté des négociations** est fondamentale.

Par exemple, pour les négociations annuelles obligatoires (NAO), l'employeur a l'obligation de communiquer des propositions concrètes aux délégués syndicaux, d'établir un calendrier de négociation et il lui est interdit de prendre des mesures unilatérales

dans les matières traitées par les négociations...

Plus récemment, la jurisprudence a reconnu une obligation de loyauté dans la négociation du protocole pré-électoral.

Globalement, l'importance de la loyauté dans le processus même de négociation va croissant au fur et à mesure que la place de l'accord collectif devient centrale. Pour autant, aucun principe général de loyauté des négociations collectives n'est inscrit dans le Code du travail...

Dans une affaire récente ([Cour Administrative d'appel du 14 mars 2022](#)), la justice vient « pratiquement » de reconnaître qu'un employeur pouvait avoir un comportement déloyal dans une négociation. Retour sur une décision qui crée la polémique...

Une RCC (rupture conventionnelle collective) est signée dans une entreprise entre l'employeur et les délégués syndicaux, le 9 décembre 2020, puis validée par l'administration.



La rupture conventionnelle collective (RCC) a été instituée par les ordonnances « Macron ». C'est un système à mi-chemin entre le plan de départs volontaires (PDV) et la rupture conventionnelle individuelle.

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux employeurs « d'ajuster » leurs effectifs aux évolutions de l'entreprise, en passant par des ruptures amiables des contrats de travail, en dehors de toutes difficultés économiques. La RCC concerne donc les entreprises qui ne connaissent pas de difficultés particulières, mais dont la structure de l'effectif n'est pas ou plus adaptée aux besoins.

L'accord RCC doit préciser le nombre de départs envisagés, la durée de mise en œuvre, les modalités de présentation des candidatures, les modalités de rétractation, le calcul des indemnités de rupture, les modalités de suivi de l'accord et les modalités d'information du comité social et économique (CSE).

Le 21 janvier 2021, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est présenté au CSE (comité social et économique). La négociation ayant

échoué, l'employeur soumet à l'Administration un **PSE unilatéral**, validé par la Driete.



Lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés envisage de licencier pour motif économique plus de 10 salariés sur une période de 30 jours, elle est tenue de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (C. trav., art. L. 1233-61). Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) consiste en un ensemble de mesures destinées à prévenir les licenciements économiques et à accompagner les salariés qui feraient, malgré les mesures préventives du plan, l'objet d'un licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-61).

L'homologation du PSE par l'Administration est contestée par deux syndicats, avec notamment un grief concernant la déloyauté de l'employeur, qui a présenté un projet de PSE, à peine un mois après l'accord de RCC.

Les syndicats reprochent à l'employeur d'avoir rédigé le PSE en même temps, si ce n'est avant, la négociation de la RCC. Ainsi, les négociations de la RCC apparaissent faussées, puisque l'employeur avait déjà finalisé son PSE.

Il y a donc clairement tromperie des salariés qui ont accepté de signer une rupture conventionnelle, alors que leur choix aurait pu être différent, s'ils avaient eu connaissance d'un futur plan de licenciement.

Démonstration imparable... sur le papier !

Cet argument n'a pas été retenu par le Tribunal Administratif qui précise : « les négociations qui ont précédé l'élaboration du PSE, dont

notamment celles relatives à l'accord de RCC, n'entraient donc pas dans le champ des vérifications auxquelles l'administration devait procéder ».

Entre la « loi » et « l'esprit de la loi », le tribunal a choisi. Quand la justice est purement administrative, la décision rendue ne peut que consterner.

L'Expert-comptable du CSE peut-il demander le détail des rémunérations des salariés à l'employeur ?

Deux sujets importants sont actuellement négociés dans de nombreuses entreprises : les [augmentations de salaire](#) et le partage de la valeur ajoutée. L'[inflation](#) ronge le pouvoir d'achat des ménages et les [rémunérations indécentes de certains grands patrons](#), remettent à nouveau en pleine lumière la question du partage équitable des richesses créées par l'entreprise.

Le CSE ([comité social et économique](#)) peut se faire assister d'un [Expert-comptable](#) en vue de comprendre la politique sociale de l'entreprise et de défendre les intérêts des salariés.



La consultation du CSE sur la politique sociale

La [consultation annuelle du comité social et économique \(CSE\) sur la politique sociale de l'entreprise](#), les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités

d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Désormais, cette consultation porte également sur les **informations environnementales** nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise.

Dans le cadre de cette consultation du CSE, l'employeur doit mettre à la disposition des élus du personnel, dans la [base de données économiques et sociales \(BDES\)](#), de très nombreuses informations (liste non exhaustive) : l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, les conditions d'accueil des stagiaires, des apprentis, le recours aux contrats de travail à durée déterminée et aux intérimaires, les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise, les informations sur la durée du travail, etc.

L'assistance du CSE par un Expert-comptable

Le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur lors de sa consultation annuelle sur la politique sociale, les

conditions de travail et l'emploi ([C. trav., art. L. 2315-91](#)).

L'analyse de la situation sociale de l'entreprise par l'expert-comptable 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.

Cette mission 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 sociales résultant des documents communiqués par l'employeur et de ceux qu'il aurait pu réunir par ailleurs.

La mission de l'expert-comptable consistant à permettre au CSE d'apprécier la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, et à pouvoir faire le lien avec les questions économiques et financières et la stratégie de l'entreprise. L'expert-comptable veille, via cette approche pédagogique, à faciliter l'appréciation, par les membres du CSE, de la situation sociale de l'entreprise.

Les conclusions présentées par l'expert-comptable dans son rapport font servir aux élus du personnel, dans le cadre des [négociations annuelles obligatoires \(NAO\)](#).

L'analyse de l'évolution des rémunérations par l'Expert-comptable

La question des rémunérations est un sujet délicat en France, qui peut créer des litiges. L'employeur ayant, parfois, une réticence à donner le détail des rémunérations.

Dans une affaire récente, la Cour de cassation ([décision du 23 mars 2022](#)) vient de trancher un litige sur le périmètre d'intervention de l'Expert-comptable et sur les documents que celui-ci peut demander.

Un CSE désigne un Expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. L'Expert demande à l'employeur les DSN ([déclaration](#)

[sociale nominative](#)) des quatre dernières années. Les DSN comportent le détail individuel des rémunérations de tous les salariés de l'entreprise.



L'employeur conteste cette demande des DSN, considérant que les informations disponibles dans la BDESE ([base de données économiques, sociales et](#)

[environnementales](#)) sont largement suffisantes pour mener à bien l'expertise.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle donne raison à l'Expert et précise : « *l'employeur doit fournir à l'Expert toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. C'est donc à bon droit que l'Expert avait réclamé les DSN, car nécessaires à l'exercice de la mission, puisqu'elles se rapportaient à l'évolution de l'emploi, aux qualifications, et à la rémunération des salariés au sein de l'entreprise* ».

(Cassation sociale, 23 mars 2022, n° 20-17.186 FS-B)

Quel est le délai pour agir en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ?

Le délai d'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est de deux ans

En application des dispositions de l'article L. 431-2 du Code de la sécurité sociale, le délai d'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est de deux ans.

Le point de départ du délai de prescription de deux ans de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

Pour un accident du travail, selon l'article L. 431-2, alinéa 1er, 1°, ce délai de deux ans court du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière.

Pour une maladie professionnelle, il résulte de la combinaison des articles L.431-2, L.461-1 et L.461-5 du Code de la sécurité sociale que les droits de la victime ou de ses ayants droit aux prestations et indemnités prévues par la législation sur les maladies professionnelles se prescrivent par deux ans à compter, soit de la date à laquelle la victime est informée par

un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle, soit de la cessation du travail en raison de la maladie constatée, soit de la cessation du paiement des indemnités journalières, soit encore de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie (Cour de cassation, Chambre civile 2, 29 Juin 2004 – n° 03-10.789).



Le délai d'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur de deux ans est suspendu par l'action en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie

En application de l'article L. 431-2, dernier alinéa, du code de la sécurité sociale, en cas d'accident ou de maladie susceptible d'entraîner la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la prescription de deux ans opposable aux demandes d'indemnisation complémentaire visée aux articles L. 452-1 et suivants du code de la sécurité sociale est interrompu par l'exercice de l'action en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident jusqu'à l'expiration de toutes les voies de recours exercées à la suite de celle-ci.

Cour de cassation, 2e chambre civile, 23 Janvier 2020 – n° 18-22.480



Le délai d'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur de deux ans est interrompu par l'exercice de l'action pénale engagée pour les mêmes faits

Un salarié ne saurait valablement soutenir que la prescription a été interrompue par l'action pénale, alors qu'il n'a déposé aucune plainte avec constitution de partie civile devant le juge d'instruction compétent avant l'expiration du délai de prescription.

Cour d'appel, Montpellier, 4e chambre sociale B, 19 Avril 2017 – n° 14/06894

L'ouverture d'une enquête préliminaire par le procureur de la République et les instructions données par les services du parquet dans le cadre de cette enquête ne constituent pas l'engagement d'une action pénale interruptive de prescription au sens de l'article L. 431-2 du code de la sécurité sociale.

Cour d'appel, Angers, Chambre civile A, 22 Novembre 2016 – n° 15/03081

Eric ROCHEBLAVE

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

Barreau de Montpellier

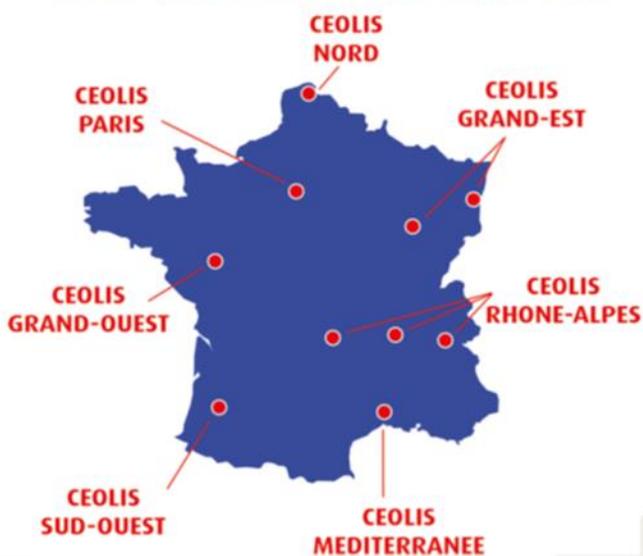
<https://www.rocheblave.com/>

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