ACTU EXPERTS

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES, CSE

LETTRE D'INFORMATION DES EXPERTS-COMPTABLES
AUX COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

N°26 - 2e trimestre 2020

VEILLE LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- Législation
- Jurisprudence

REVUE DE PRESSE

ARTICLES

- Le rôle de l'expert-comptable du CSE dans la crise du covid-19
- Covid 19 - Le Gouvernement réduit provisoirement les délais de consultation et d'expertises pour les CSE
- Questions pratiques concernant les CSE en période de crise sanitaire
- Prérogatives du CSE face aux difficultés des entreprises liées à la crise du Covid-19

EURO COMPTA ANALYSE

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Conseil Supérieur

Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables
Immeuble Le Jour
200-216 Rue Raymond Losserand
75 680 Paris CEDEX 14
Tel : 01 44 15 60 00
www.experts-comptables.fr

VEILLE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

LEGISLATION

Réduction temporaire des délais d'information consultation et des délais relatifs aux expertises

Une ordonnance et deux décrets aménagent temporairement les dispositions du Code du travail relatives aux délais de consultation (y compris d'éventuels délais conventionnels fixés par un accord collectif antérieur au 3 mai 2020), ainsi que les modalités de mise en œuvre des expertises du comité social et économique (CSE), lorsqu'elles sont liées aux conséquences économiques financières ou sociales du Covid-19.

Ces délais dérogatoires s'appliquent du 3 mai 2020 au 23 août 2020. Toutefois, lorsque les délais qui ont commencé à courir antérieurement à cette date ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément à ces nouvelles règles. Le cadre légal général, prévoyant que les parties peuvent se mettre d'accord sur des délais différents de ceux prévus par le cadre légal supplétif, reste en vigueur.

Important : ces dispositions ne s'appliquent pas aux procédures de licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours ; à un accord de performance collective ; aux informations-consultations récurrentes du CSE (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise ; politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi), et aux consultations sur des projets portant sur des sujets autres que les conséquences économiques financières ou sociales du Covid-19.

Le tableau ci-dessous résume les différents délais concernés :

Objet du délai	Délai habituel	Délai dérogatoire (du 3 mai 2020 au 23 août 2020)
Consultation du CSE en l'absence d'intervention d'un expert (art. R. 2312-6 C. tr.)	1 mois	8 jours
Consultation en cas d'intervention d'un expert (art. R. 2312-6 C. tr.)	2 mois	12 jours pour le comité central et 11 jours pour les autres comités
Consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissements (art. R. 2312-6 C. tr.)	3 mois	12 jours
Transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (art. R. 2312-6 C. tr.)	7 jours	1 jour

Les modalités de recours aux expertises par le CSE sont également aménagées. Le tableau ci-dessous récapitule les modifications apportées.

Objet du délai	Délai habituel	Délai dérogatoire (du 3 mai 2020 au 23 août 2020)
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission (art. R. 2315-45 C. tr.)	3 jours de la désignation	24 heures à compter de la désignation de l'expert
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à la demande de l'expert (art. R. 2315-45 C. tr.)	5 jours	24 heures à compter de la notification de la demande d'informations
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise (art. R. 2315-46 C. tr.)	10 jours	48 heures à compter de la désignation de l'expert ou, si une demande d'informations a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse de ce dernier
Délai de saisine du juge par l'employeur en cas de contestation (art. R. 2315-49 C. tr.)	10 jours	48 heures
Remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité (art. R. 2315-47 C. tr.)	15 jours	24 heures

Réduction du délai de communication de l'ordre du jour du CSE

Dès lors que la procédure d'information et de consultation a pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19, le délai de transmission de l'ordre du jour au CSE est réduit à 2 jours avant la réunion (3 jours en cas de CSE central).

Ces nouveaux délais s'appliquent aux délais qui commencent à courir à compter du 3 mai 2020.

Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19

Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

Consultations à distance du CSE : modalités applicables pendant la période d'urgence sanitaire

Pris en application de l'ordonnance du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel, un décret du 10 avril 2020 fixe les modalités de déroulement des réunions par conférence téléphonique ou par messageries instantanées.

Lorsque le CSE est réuni par conférence téléphonique ou par messageries instantanées, l'employeur doit mettre en place un dispositif technique garantissant l'identification des membres et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations (s'agissant d'une conférence téléphonique) ou en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations (pour les réunions par messageries instantanées).

Ce dispositif ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'un vote à bulletin secret doit avoir lieu pendant la réunion, le recours à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le président de l'instance informe les membres du CSE de la tenue de la réunion en conférence téléphonique selon les modalités habituelles de convocation de l'instance.

Pour les réunions en messagerie instantanée, l'employeur précise la date et l'heure de son début, ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture.

Enfin, la procédure suivante doit être respectée pour les réunions en messagerie instantanée :

- vérifier préalablement aux délibérations que l'ensemble des membres du CSE ont accès au dispositif technique mis en place ;
- clore les débats par un message du président du CSE qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
- vote simultané des membres du CSE. Les participants doivent disposer d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote ;
- envoi des résultats du vote à l'ensemble des membres du CSE par le président.

Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 juillet 2020 en principe.

Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

Prorogation de 3 mois du délai pour approuver les comptes

L'ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 (article 3) proroge de 3 mois les délais imposés par des textes législatifs ou réglementaires ou par les statuts (cas des associations) du groupement pour approuver les comptes et les documents qui y sont joints le cas échéant, ou pour convoquer l'assemblée chargée de procéder à cette approbation.

Cette prorogation est applicable aux groupements clôturant leurs comptes entre le 30 septembre 2019 et l'expiration d'un délai d'un mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Elle a pour but de prendre en compte la situation des sociétés et entités pour lesquelles les travaux d'établissement des comptes et/ou d'audit étaient en cours au moment de l'entrée en vigueur des mesures administratives et qui ne pourraient pas être achevés dans des délais compatibles avec la tenue de l'assemblée générale, dans la mesure où les documents comptables peuvent ne plus être accessibles. Ce faisant, ces mesures permettent le report de l'approbation des comptes par les actionnaires dès lors que le commissaire aux comptes a été empêché de mener à bien sa mission d'audit des comptes dans le contexte de l'épidémie ».

Cet article s'appliquant à l'ensemble des personne morales (sociétés civiles ou commerciales, associations déclarées) et entités dépourvues de personnalité morale (société en participation, essentiellement), dès lors qu'elles sont de droit privé , il s'applique aux CSE.

L'ordonnance n° 2020-318 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles relatives à l'établissement, l'arrêté, l'audit, la revue, l'approbation et la publication des comptes et des autres documents et informations que les personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé sont tenues de déposer ou publier dans le contexte de l'épidémie de covid-19.

JURISPRUDENCE

Délai de consultation du comité : Cass. soc. 27 mai 2020, 18-26483

Le comité d'entreprise émet des avis et vœux, et dispose pour ce faire d'un délai d'examen suffisant fixé par accord ou, à défaut, par la loi. Lorsque les éléments d'information fournis par l'employeur ne sont insuffisants, les membres du comité peuvent saisir le président du tribunal de grande instance (devenu le tribunal judiciaire) afin qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication. Notons que la demande d'informations complémentaires n'a pas pour effet de suspendre le délai de consultation.

Autrement dit, le délai dont dispose le comité pour émettre un avis est un délai préfix et aucune disposition légale ne permet d'accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial. Aussi, le juge ne peut prolonger ou fixer le délai de consultation que s'il a été saisi par l'instance avant son expiration. Ce qui n'était pas le cas dans cette affaire, le comité d'établissement ayant saisi le juge alors que le délai de consultation de 3 mois dont il disposait était expiré.

REVUE DE PRESSE

LISTE DES REVUES CONSULTÉES

- Des mesures exceptionnelles pour les comptes annuels des sociétés
  ActuEl CE du 31/03/2020
- Négocier un accord et le signer à distance : les suggestions du ministère du Travail
  ActuEl CE du 01/04/2020
- Réunions à distance, contacts avec les salariés, activités sociales : comment les élus de CSE s'adaptent au confinement
  ActuEl CE du 01/04/2020
- Effectif, chiffre d'affaires, bénéfice... : les conditions pour bénéficier du fonds de solidarité covid-19
  ActuEl CE du 01/04/2020
- Les mesures d'urgence concernant le CSE et les élus du personnel
  ActuEl CE du 02/04/2020
- Report des élections professionnelles dans les TPE et prolongation des mandats prud'homaux
  ActuEl CE du 02/04/2020
- Le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est porté à 1 607 heures
  ActuEl CE du 06/04/2020
- Voyages, loisirs, sorties : les activités du CSE reportées à des jours meilleurs
  ActuEl CE du 07/04/2020
- Coronavirus : notre tableau résumant l'arsenal juridique des mesures sociales d'urgence
  ActuEl CE du 08/04/2020
- Le report de l'approbation des comptes concerne aussi le CSE
  ActuEl CE du 08/04/2020
- Reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle : quels enjeux pour les salariés ?
  ActuEl CE du 14/04/2020
- Pas de bons d'achat pour les CSE selon l'Urssaf
  ActuEl CE du 15/04/2020
- Coronavirus : les modalités des réunions du CSE par conférence téléphonique ou messagerie instantanée sont fixées
  ActuEl CE du 15/04/2020
- L'expert-comptable assistant le comité social et économique ne peut pas trop remonter dans le temps
  Actuel-Expert-Comptable.Fr - mardi 21 avril
- CSE : les accords de reconnaissance d'une UES restent valables mais pas les stipulations sur les établissements distincts
  ActuEL CE 22/04/2020
- Une nouvelle ordonnance va permettre l'individualisation du chômage partiel et des délais encore raccourcis pour la consultation du CSE sur la reprise d'activité
  ActuEL CE 22/04/2020
- Covid-19 : l'employeur doit-il consulter le comité social et économique avant de rouvrir l'entreprise ?
  ActuEL CE 21/04/2020
- Ruptures conventionnelles, PSE : les délais d'homologation sont rétablis
  ActuEL CE du 27/04/2020
- Covid-19 : le cadre juridique qui s'applique pour les voyages du CSE
  ActuEL CE du 28/04/2020
- Les délais de consultation du CSE sont réduits à 8 et 12 jours
  ActuEL CSE du 04/05/2020
- Nouveaux délais d'expertises du CSE : les schémas du ministère du Travail
  ActuEL CSE du 11/05/2020
- [Infographie] Les délais de consultation du CSE avant et après les textes du 2 mai 2020
  ActuEL CSE du 13/05/2020
- La suspension des élections professionnelles pendant la période sanitaire
  ActuEL CSE du 14/05/2020

ARTICLES

L'expert-comptable du Comité Social et Economique, un acteur essentiel en temps de crise

Gérard LEJEUNE

Francis MARQUANT

Claudine VERGNOLLE

Philippe GERVAIS

Julien SPORTES

La crise sanitaire liée au covid-19 a provoqué l'arrêt partiel de l'activité à l'échelle mondiale, engendrant une crise économique dont l'ampleur et la durée restent encore incertaines, mais qui devrait, par voie de conséquence, générer une crise sociale majeure. Les premiers effets se font d'ailleurs d'ores et déjà sentir : recours massif à l'activité partielle, suppressions de postes, hausse inédite du chômage pour les personnes en contrats précaires notamment, accroissement du nombre d'inscrits au RSA…

Dans ce contexte, un dialogue social de haute qualité est nécessaire entre les représentants du personnel et les employeurs pour trouver des solutions favorables à la pérennité des entreprises et la sauvegarde de l'emploi.

L'expert-comptable du CSE est présent auprès des représentants du personnel pour les aider à limiter les effets de la crise, qui se matérialise aujourd'hui autour de quatre sujets principaux de préoccupation : la transparence sur les impacts économiques de la crise, les réorganisations à venir, l'évolution des rémunérations et, enfin, les perspectives de l'emploi et des compétences à court et moyen terme.

Concernant la transparence sur les impacts économiques, il est indispensable que les représentants du personnel aient une connaissance détaillée de l'ampleur des difficultés économiques de leur entreprise et des mesures envisagées par leur direction pour y remédier. En effet, les conséquences de la crise seront très différentes selon les secteurs et les entreprises et il conviendra de bien distinguer les entités fortement impactées de celles pour lesquelles l'activité s'est maintenue, voire développée. L'expert-comptable du CSE, à partir de la consultation sur la situation économique et financière ou au travers d'un droit d'alerte économique en cas d'inquiétude sur l'emploi, est en capacité de mesurer les conséquences économiques de la crise sanitaire sur la santé financière de l'entreprise à court et moyen terme. Les analyses portent sur les prévisions de redressement et la pertinence de l'activation des différents dispositifs gouvernementaux : prêt garanti par l'État, recours à l'activité partielle, report d'échéances bancaires et/ou de charges, niveau de distribution de dividendes… Ces interventions ont aussi pour intérêt de bien isoler les effets de la crise du covid-19 par rapport aux autres motifs de tensions économiques qui pouvaient préexister avant la crise.

Un des sujets majeurs actuels de préoccupation des représentants du personnel concerne donc les réorganisations à venir et les licenciements/suppressions de postes qui en découleront. D'ores et déjà, de nombreuses restructurations sont en cours et il est à craindre que le mouvement s'amplifie dans les prochaines semaines. Quel que soit le dispositif juridique employé par les directions, il est nécessaire que les négociations se déroulent dans un cadre équilibré et d'informations transparentes. Les élus et les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur la capacité d'accompagnement et de conseil de l'expert-comptable du CSE. Ses apports portent autant sur les analyses économiques, organisationnelles et sociales lors des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) que sur la pertinence de ses conseils lors des négociations d'accords de rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'accords de performance collective (APC). L'expert-comptable du CSE est également un acteur déterminant lors de la négociation des nouveaux accords « d'activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME), en analysant les efforts demandés aux salariés au regard de ceux consentis par les actionnaires et par l'État. Le professionnel aide à faire

émerger des alternatives économiques et sociales plus favorables aux salariés et à une vision de long terme de la pérennité de l'entreprise.

L'intervention de l'expert-comptable du CSE vise à réduire les impacts sociaux de la réorganisation, à limiter les incidences organisationnelles sur les conditions de travail des salariés restants du fait des départs et à essayer d'obtenir les mesures sociales les plus adaptées pour aider les salariés impactés à retrouver un emploi.

Les inquiétudes des salariés portent également sur les rémunérations. Après plus de dix années de modération salariale consécutive à la crise de 2008, une nouvelle longue période de gel salarial pourrait émerger de la crise de 2020. L'expert-comptable du CSE peut apporter son appui sur ces questions lors de la consultation sur la politique sociale, articulée avec celle sur la situation économique et financière. Il s'agira d'analyser objectivement la situation économique et financière et de mettre en lumière les réelles marges de manœuvre de chacune des entreprises.

Par ailleurs, plus récemment, des directions d'entreprises ont mis en avant la nécessité d'ajuster les temps de travail ou les rémunérations des salariés afin de réduire les conséquences sur l'emploi. Le risque potentiel de menaces sur l'emploi existe, et est souvent proposé dans le cadre de la négociation d'accord de performance collective. Il doit pouvoir être aménagé et d'autres solutions alternatives doivent émerger. Ces négociations nécessitent encore plus de vigilance et de transparence sur les données économiques et financières des entreprises et ses perspectives. Ainsi, la négociation doit également porter sur la localisation des activités et des investissements et la contribution des différentes parties prenantes et plus particulièrement des actionnaires et des cadres dirigeants.

Les thématiques de partage de la valeur ajoutée (revalorisations salariales) et des résultats (participation / intéressement) doivent rester un sujet de dialogue social dans l'entreprise. L'expert-comptable peut produire des analyses en vue d'une plus juste et plus large rétribution des salariés pour leur effort consenti au redressement et à la création de valeur.

Enfin, les craintes des salariés portent sur le devenir de l'emploi et des compétences. L'anxiété est forte pour les jeunes qui peinent à s'insérer sur le marché du travail ou à sortir de la précarité avec la multiplication des contrats courts. De même, les salariés les plus âgés sont préoccupés par leur maintien en activité jusqu'à la retraite. D'une manière générale, le devenir de l'emploi questionne l'ensemble des salariés tant au niveau du contenu des emplois que de la qualité des conditions de travail. À titre d'exemple, la période actuelle a conduit à de nouvelles organisations du travail et notamment le recours massif au télétravail dont il sera important de tirer les enseignements de la période récente dans chaque entreprise pour préparer la négociation de futurs accords.

Les véritables enjeux liés à la formation professionnelle en vue de faciliter les mobilités/transitions professionnelles sont trop peu souvent abordés.

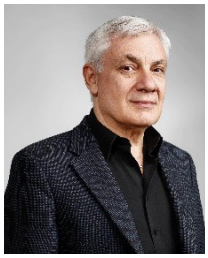
Il y a donc urgence à remettre ces thèmes au cœur des échanges entre partenaires sociaux dans l'entreprise, à court terme pour relancer l'économie et la création d'emplois, comme à moyen/long terme pour retrouver du sens au travail. Pour accompagner ce mouvement de fond, l'expert-comptable du CSE, en lien avec les experts habilités SSCT, est en capacité de conseiller les élus et les organisations syndicales pour négocier des accords de QVT (Qualité de vie au travail), d'organisation et de répartition des temps de travail ou encore de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) / GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels).

En conclusion, en apportant son expertise technique, son expérience et sa déontologie, l'expert-comptable du CSE contribue au dialogue social et est un soutien indéfectible à la négociation tant dans les situations coopératives que conflictuelles.

Il peut jouer un rôle majeur dans la recherche de solutions pour absorber au mieux les conséquences de la crise du covid-19 et contribuer à la transition vers le monde du travail d'après.

ARTICLES

Covid 19 - Le Gouvernement réduit provisoirement les délais de consultation et d'expertises pour les CSE



Francis MARQUANT
Expert-comptable,
Membre du comité secteur non-marchand

Alors que l'épidémie de COVID-19 était au plus haut niveau, le gouvernement a pris plusieurs dispositions législatives d'urgence destinées à accélérer les décisions à prendre par les entreprises, afin de contrer les impacts économiques à prévoir.

Dans ce contexte, une ordonnance du 23 avril 2020 et deux décrets aménagent temporairement les délais de consultation (y compris les délais conventionnels), ainsi que les modalités de mise en œuvre des expertises pouvant être engagées par les CSE.

Ces mesures dérogatoires s'appliquent sur la période du 3 mai 2020 au 23 août 2020, et elles intègrent les consultations en cours à cette période.

Ces dispositions s'appliquent essentiellement à toutes les consultations ponctuelles engagées et qui sont la conséquence de mesures à prendre en liaison avec l'épidémie de COVID-19. Ainsi, les trois consultations annuelles obligatoires ne sont pas concernées (situation économique et financière, politique sociale et orientations stratégiques) de même que les procédures de licenciement et les accords de performance collective.

Dans les faits, les délais habituels d'un mois passent à 8 jours pour toutes les consultations concernées, et en cas d'expertises, ils passent à 12 jours au lieu de deux ou trois mois habituellement.

Dans ce contexte, les délais relatifs aux expertises deviennent extrêmement réduits avec une réactivité immédiate de deux jours pour élaborer et rédiger la lettre de mission et donc de moins de huit jours pour réaliser l'expertise et produire le rapport.

Ces délais ultra courts ne vont pas permettre un examen attentif et ne se justifient, selon nous, que pour la mise en place de procédures de protection sanitaire spécifiques. Mais, dans ce corridor apparaitront également des consultations plus structurantes en lien avec l'organisation et les conditions de travail.

Il est dommage d'avoir privilégié l'urgence en gommant les rôles et apports des élus des CSE, dont c'est pourtant une des fonctions essentielles !

ARTICLES

Questions pratiques concernant les CSE en période de crise sanitaire

Guillaume Sauvage,
Expert-comptable, membre du comité secteur non-marchand

Impact des mesures de chômage partiel sur les subventions du CSE

En situation d'activité partielle, au titre de la période non travaillée, la rémunération versée n'est pas qualifiée de salaire mais d'indemnité. L'URSSAF appelle cela une allocation spécifique. Ces indemnités d'activité partielle ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale.

La base de calcul de la subvention des comités a changé avec l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Précédemment, celle-ci correspondait au solde du compte « 641 » dans la comptabilité de l'employeur, corrigée au fil du temps par quelques exceptions résultant de jurisprudences concernant les indemnités de départ. Selon cette ancienne méthodologie de calcul, l'indemnité d'activité partielle transitait via le compte « 641 », ce qui conduisait à ce que l'activité partielle soit alors, sauf baisse éventuelle des rémunérations, sans incidence sur la base de calcul de la subvention du comité.

Il n'en est malheureusement pas de même avec la nouvelle base de calcul des subventions du CSE, désormais définie comme étant « l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale » (au sens du Code de la Sécurité sociale, art. L. 242-1). L'indemnité de chômage partiel en est donc logiquement exclue, tout comme les compléments de rémunération versés par l'employeur pour maintenir la rémunération des salariés au-delà de l'indemnité d'activité partielle, compléments que le gouvernement a de façon exceptionnelle, au regard de la crise sanitaire Covid 19, exonérés de charges sociales patronales et salariales.

Fin mai dernier, une proposition d'amendement visant à intégrer les indemnités d'activité partielle dans la base de calcul des budgets du CSE (http://www.senat.fr/amendements/2019-2020/454/Amdt_257.html) a été rejetée par le Sénat. Le rapporteur Ren-Paul Savary a donné un avis défavorable arguant que le budget des œuvres sociales correspond obligatoirement au montant le plus élevé des 3 dernières années et que la modification du Code du travail n'est donc, dans ce cadre, pas nécessaire.

Etant donné que cette disposition faisant référence à l'article L.2312-81 du Code du travail évoquée par le rapporteur a, dans les faits, été supprimée depuis avril 2018, pour que l'argument reste valable, nous ne pouvons que recommander aux employeurs d'intégrer les indemnités versées en application de l'article L. 5122-1 du Code du travail dans la base du calcul des subventions du CSE.

Annulation des voyages en période de crise sanitaire : sur quelle base juridique les CSE peuvent-ils s'appuyer ?

L'ordonnance n°2020-315 du 25 mars 2020 prévoit un avoir ou un remboursement égal au montant des sommes déjà versées dans le cadre des contrats de voyages touristiques et de séjours devant être annulés du fait de circonstances exceptionnelles et inévitables ou de force majeure telles que la crise COVID-19 que notre pays traverse depuis mars dernier.

Cette ordonnance est applicable uniquement aux voyages et séjours qui auraient dû se dérouler entre le 1er mars 2020 et le 15 septembre 2020 inclus. Les voyages et séjours englobent les forfaits touristiques

(combinaison d'au moins 2 services au sein du même voyage ou séjour, dépassant 24 heures ou incluant une nuitée) et la location de voiture. Il convient, cependant, de noter que sont exclus de ce dispositif les achats secs de billet d'avion, de train, de bus ou de ferries.

Conformément à cette ordonnance, le prestataire de voyages et séjours est en droit de proposer un avoir au lieu d'un remboursement. Pour cela, il doit informer le client au plus tard 30 jours après la résolution du contrat en précisant le montant, les conditions de délai et de durée de validité de l'avoir.

Le prestataire dispose ensuite d'un délai de 3 mois à compter de la date de résolution du contrat pour proposer une nouvelle prestation que le client pourra utiliser dans les mêmes conditions que le contrat initialement conclu (prestation identique ou équivalente, prix non supérieur, aucune majoration tarifaire).

Lorsque le prestataire décide de proposer cet avoir :

- le client ne peut pas demander le remboursement des sommes déjà versées avant la fin de la période de validité de l'avoir ;
- l'avoir est valable pour une durée de 18 mois ;
- le montant de l'avoir doit être égal au total des sommes versées.

A défaut de conclusion d'un nouveau contrat avant le terme de la période de validité de l'avoir, le prestataire procède au remboursement des clients.

Sur le terrain, les annulations des voyages se multiplient et la plupart des prestataires proposent systématiquement un avoir. Beaucoup de nos clients CSE se questionnent sur le devenir de leur avoir et de leur remboursement, en cas de défaillance des agences de tourisme.

Qu'ils soient rassurés ! Les agences ont l'obligation de se protéger contre une éventuelle défaillance pour couvrir les frais de rapatriement d'urgence des voyageurs et pour rembourser les avances de ces derniers, ce qu'on appelle la garantie financière. Cette garantie financière est obligatoirement souscrite par toute agence de tourisme en contractant une caution auprès d'une compagnie d'assurance ou d'une association habilitée par arrêté du ministre chargé du tourisme.

En cas de défaillance de l'agence, la mise en œuvre de la garantie financière bénéficiant aux clients pourra être activée et la totalité des acomptes sera prise en charge par le garant.

A ce jour, ce dispositif reste en vigueur et sera utile en cette période de crise sanitaire.

Le CSE peut-il réaliser des dons ?

Compte tenu de la crise sanitaire actuelle, de nombreux CSE se questionnent sur la possibilité d'effectuer des dons à des entités choisies.

L'article L2312-84 du Code du travail du 22 Septembre 2017, stipule, qu'en cas de reliquat budgétaire, les CSE qui le désirent peuvent effectuer un versement à des associations.

Toutefois, l'article R2312-51 du Code du travail vient préciser les modalités suivantes :

- seules les associations humanitaires reconnues d'utilité publique favorisant les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale peuvent bénéficier des dons du CSE ;
- pour faire un don, il faut attendre d'avoir clôturé les comptes du CSE et de dégager un excédent sur le budget des œuvres sociales et culturelles (résultat comptable positif). Le budget de fonctionnement (« AEP ») ne peut pas servir à l'octroi de dons ;
- le versement ne doit pas être supérieur à 10% de l'excédent annuel du budget ASC (si une partie de l'excédent des ASC est versée à l'AEP, c'est le cumul des dons et du transfert au budget AEP qui doit être inférieur aux 10%) ;
- la possibilité de dons sera déterminée à partir des comptes validés lors de la séance plénière d'approbation des comptes.

Actuellement, et malgré l'épidémie liée au Covid-19, ces dispositions n'ont pas été revues par le législateur ce qui limite considérablement la capacité des CSE à réaliser des dons.

ARTICLES

Prérogatives du CSE face aux difficultés des entreprises liées à la crise du Covid-19

Olivier Gazel,
expert-comptable
Membre du comité secteur non marchand

De nombreuses prérogatives pour agir dans le domaine de la prévention des difficultés

Pour sa première année de généralisation, la nouvelle instance unique de représentation du personnel est face à un défi majeur avec la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. Les Comités Sociaux et Economiques sont en effet confrontés, comme les acteurs économiques et le reste de la société, à une crise multiforme sans précédent, d'abord sanitaire, et désormais économique, sociale, sociétale et peut-être demain financière.

Pour y faire face, les CSE disposent de nombreuses prérogatives dans le domaine de la prévention des différents risques :

- prévention des risques en matière de conditions de travail, qu'il s'agisse des risques psycho-sociaux ou des risques sanitaires, en particulier dans le cadre des plans de reprise d'activité et des mesures mises en œuvre sur les lieux de travail pour accompagner la poursuite ou la reprise d'activité tout en protégeant les salariés du risque de contamination ;
- information sur la situation économique et financière passée mais également présente et future à travers l'analyse des budgets et prévisions révisées ;
- prévention du risque de défaillance de l'entreprise au regard de ses marges de manœuvre de trésorerie en particulier ;
- anticipation des orientations stratégiques et ses conséquences sur l'emploi et l'organisation du travail ;
- et on peut rajouter la compétence de remontée de revendications individuelles des ex délégués du personnel, nombreuses dans cette crise, tant les salariés peuvent être confrontés à des situations difficiles, inconnues et très spécifiques à chacun.

Nous pouvons également rappeler la procédure de droit alerte dite économique en cas de faits préoccupants mettant en cause l'emploi et la pérennité de l'entreprise.

La crise sanitaire, et désormais économique et sociale, liée à l'épidémie de Covid-19 accentue à un niveau sans précédent tous ces enjeux de prévention.

Nous ne reviendrons pas en détail sur ces différentes dimensions, ni sur la dimension sanitaire en particulier, mais il est important de rappeler dans le domaine économique et financier, le rôle majeur du CSE en matière de prévention des difficultés et l'appui important de son expert-comptable.

En outre et au-delà du CSE, la négociation collective au niveau de l'entreprise est un levier d'adaptation et de maintien de la pérennité. Dans ces accords, les organisations syndicales peuvent veiller à un juste équilibre dans les efforts demandés aux salariés et à la prise en compte des enjeux sociaux. C'est ainsi que le gouvernement entend prolonger le recours à l'activité partielle pour soutenir l'emploi selon un dispositif négocié avec les syndicats de branche ou d'entreprise.

Mais, quels leviers pour prévenir la défaillance ?

Passé le cœur de la crise sanitaire, les représentants des salariés doivent renforcer leur vigilance sur les conséquences économiques et financières du Covid-19.

Plusieurs points sont à surveiller attentivement dans la période actuelle.

- Quelle est la capacité de l'entreprise à générer des revenus ?
  - Les clients et les fournisseurs sont-ils à l'arrêt ou dans un fonctionnement ralenti ?
  - Quelles sont les conséquences de la pandémie et du plan de continuité de l'activité (PCA) sur la production et le chiffre d'affaires ?
  - Télétravail, effets des mesures barrières sur le fonctionnement quotidien, déstabilisation des équipes et de l'encadrement et du management…
- Comment l'effectif est-il adapté à la charge de travail,
  - Avec quelles conséquences sociales ?
  - Arrêt du recours au personnel intérimaire ou en CDD, aux prestataires, etc.
  - Mobilisation des dispositifs d'activité partielle pendant la crise et après, etc.
- Quelle est l'ampleur de la dégradation des résultats ?
  - Notamment du résultat d'exploitation et de la capacité d'autofinancement.
  - Quelle est l'ampleur des pertes en cours et sur l'ensemble l'année et dans quelle mesure est-ce supportable par l'entreprise ? par son groupe ?
  - Quel est le niveau du « point mort » de l'entreprise, sa capacité de retour à l'équilibre et à quel horizon ?
- Quelle est la situation de trésorerie ? Des tensions sont-elles observées et quelles mesures sont envisagées ou engagées ?
  - Marges de manœuvre au niveau du groupe ou de l'entreprise pour faire face à la crise : placements financiers (mobilisables dans le contexte actuel ou non ?)
  - Réserves de trésorerie ou au contraire endettement / tensions préexistantes au niveau de l'entreprise et/ou du groupe (notamment en cas de LBO par exemple)
  - Effets de la crise sur les finances de l'entreprise : pertes d'exploitation liées à la sous-activité, retards de règlement des clients, difficultés à mobiliser des financements bancaires, etc.
  - Mesures pour limiter les tensions financières : allongement raisonnable et négocié des délais de règlement des fournisseurs, report de paiement des dettes fiscales et sociales, négociations de financements bancaires garantis par l'État/Bpifrance, avance de trésorerie et/ou recapitalisation par le groupe et les actionnaires, soutien financier des donneurs d'ordre avec des paiements rapides des factures en cours, décalage des plans d'investissements.

Il reste que les mesures d'adaptation pour faire face au choc doivent également s'inscrire dans la préparation du redémarrage, avec en particulier, la préservation des relations avec les clients et les fournisseurs, mais aussi de la force de travail et des compétences. En outre, le redémarrage de l'activité devra être anticipé et faire l'objet de mesures d'organisation spécifiques.

Tout en restant modeste face aux inconnus qui demeurent, le rôle de l'expert-comptable est d'accompagner ses clients CSE en dressant un diagnostic rapide de l'entreprise en sortie de crise et en dessinant les trajectoires possibles. Il peut également apporter toute analyse utile et nécessaire aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation des accords en prévention des difficultés ou lors des restructurations.

Au-delà de ses compétences techniques, l'expert-comptable est en mesure de décrypter l'évolution rapide de l'actualité (nouvelles ordonnances, nouveaux dispositifs) afin d'apprécier au plus près leurs conséquences pour l'entreprise.

Enfin, il est important de rappeler que le rôle de conseil de l'expert-comptable ne se limite pas à l'analyse des données internes à l'entreprise et qu'il doit naturellement intégrer le contexte mouvant et tous les dispositifs publics exceptionnels mis en œuvre dans cette période :

- dispositifs de reports de paiement de charges sociales et d'impôts en particulier ;
- appui financier à travers le PGE (prêt garanti par l'Etat) et les autres dispositifs ;
- et analyse des différents plans de relance des filières les plus sinistrées (8 Md€ pour l'automobile et 15 Md€ pour l'aéronautique par exemple), qui sont indispensables pour apprécier les perspectives d'appui financier et de redressement économique de nombreux acteurs, dans l'attente d'un retour à un fonctionnement plus proche de la normale.