Formation économique CSE

PBS CE

Document comportant les tableaux de synthèse et les exemples de la formation économique du CSE

Sommaire

1. Page de garde
2. Sommaire
3. Droits et attributions du CSE selon les seuils d'effectifs
4. Le CSE dans les entreprises à établissements multiples
5. Les différents niveaux de mise en place du Comité au dessus du CSE d'établissement
6. Négociation et composition du protocole d'accord préélectoral
7. Application de la condition de double majorité
8. Prérequis : Structure de la Société Anonyme (SA)
9. Capital social caractéristiques du statut
10. La direction (Partie 1)
11. La direction (Partie 2)
12. Le syndicat professionnel
13. Association
14. Exemples de stratégies
15. Exemple : Volkswagen
16. Exemple : Apple
17. Exemple : GEOX
18. Exemple :Bandai Namco
19. Exemple de consultation sur les orientations stratégiques
20. Les droits et prérogatives du CSE auprès de la direction de leur entreprise
21. Exemple transversal : SAS sans CA – Entreprise sans filiale et établissement
22. Durée de protection des salariés protégés
23. Principaux accords d'entreprise négociables concernant le CSE
24. Suite
25. Exemple transversal : Remplacement, utilisation des heures de délégation et circonstances exceptionnelles
26. Illustrations rémunération temps de déplacement
27. Le mandat des élus du CSE et leurs prérogatives individuelles
28. Suite
29. Rémunération du temps de trajet et prise en charge des frais de déplacement
30. Exemples rémunération du temps de trajet et prise en charge des frais de déplacement
31. Les réunions du CSE
32. Exemples rémunération du temps de trajet et prise en charge des frais de déplacement
33. Trame adoption d'un PV
34. Exemple transversal : Ordre du jour, confidentialité et modification du PV
35. Exemple transversal : Désignation d'un expert, préjudice des salariés et contestation d'une dépense du CSE
36. Moyens juridiques et matériels du CSE
37. Exemple processus d'adoption d'un RI
38. Les principales expertises du CSE
39. Les principales consultations ponctuelles en matière économique
40. Droit à consultation et expertise du CSE central et des CSE d'établissement
41. Exemple transversal : Consultation économique, faits préoccupants, alerte économique, expertise, convocation du Commissaire aux Comptes de l'entreprise et propositions alternatives
42. Les principales prérogatives économiques du CSE
43. Obligations comptables des CSE
44. Calcul des ressources annuelles – Obligations comptables
45. Détails des obligations comptables - Petit CSE
46. Détails des obligations comptables - Moyen CSE
47. Informations à présenter dans le rapport de gestion
48. Exemple transversal : Calcul subventions, contestation et imputation d'une dépense mixte
49. Exemple calcul exonération des cartes cadeaux
50. Utilisation des budgets du CSE
51. Suite
52. Transfert budgétaire et fiscalité des ASC
53. Principales prestations et exonérations des cotisations sociales
54. Suite
55. Informations à surveiller – Les entreprises en difficulté
56. Les procédures collectives judiciaires
57. Les personnes pouvant demander l'ouverture d'une procédure collective
58. Précisions sur le motif économique
59. Licenciement collectif pour motif économique visant 10 salariés et plus en l'espace de 30 jours – Entreprise de + de 50 salariés – En l'absence d'accord
60. Suite
61. Licenciement collectif pour motif économique visant 2 à 9 salariés en l'espace de 30 jours
62. Le rôle des élus en cas de difficultés dans l'entreprise
63. Licenciement économique en dehors d'une procédure collective
64. Licenciement économique collectif lors d'une procédure collective
65. Les principaux mécanismes de restructuration
66. Restructuration et transfert de contrat
67. Restructuration et avantages salariales
68. Restructuration et impact sur les mandats
69. Maintien du CSE et du mandat
70. Principales notions en comptabilité
71. Présentation du bilan
72. Les notions d'actif et de passif
73. Les principaux postes d'actif du bilan synthétique
74. Les principaux postes de passif du bilan synthétique
75. Les principaux postes d'actif du bilan comptable synthétique
76. Les principaux postes de passif du bilan comptable synthétique
77. Présentation du compte de résultat
78. Compte de résultat normes françaises : charges par nature
79. Les différents résultats du compte de résultat
80. Les principaux postes de charges du compte de résultat synthétique
81. Les principaux postes de produits du compte de résultat synthétique
82. Bénéfice ou perte
83. Illustration – Bénéfice et perte
84. Principaux mécanismes comptables
85. Illustration amortissement bilan
86. La logique financière de l'entreprise
87. Les 4 étapes de l'analyse financière
88. Schéma équilibre financier d'une entreprise
89. Certains indicateurs de l'équilibre financier d'une entreprise
90. Cas pratique : Analyse de l'équilibre financier
91. Le besoin en fonds de roulement (BFR)
92. BFR en schéma
93. FR (bas de bilan)en schéma
94. Les crises de trésorerie
95. Les soldes intermédiaires de gestion (SIG)
96. Suite
97. Cas pratique : Analyse des SIG
98. Les ratios de gestion du BFR
99. Les ratios de structure
100. Les ratios de trésorerie et de couverture des frais financiers

Droits et attributions du CSE selon les seuils d'effectifs		
Effectif	**Droits et attributions**	**Textes**
11 et +	Constitution d'un CSE avec des attributions restreintes	L. 2311-2
50 et +	Attributions élargies et personnalité morale du CSE	L. 2312-8
	Formation économique	L. 2315-63
- de 300	A défaut d'accord, réunion tous les deux mois	L. 2315-28
	Délégué syndical de Droit représentant syndical au CSE	L. 2143-22
	Possibilité de définir l'organisation, l'architecture, le contenu, les modalités de fonctionnement de la BDESE	L. 2312-21
	L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CSSCT lorsqu'il l'estime nécessaire	L. 2315-37
	Formation de 3 jours minimum en matière SST (ATTENTION REFORME APPLICABLE AU 31 mars 2022)	L. 2315-40
300 et +	A défaut d'accord, réunion mensuelle	L. 2315-28
	Représentant syndical au CSE autre que le délégué syndical	L. 2314-2
	A défaut d'accord, mise en place des commissions formation, logement et égalité professionnelle	L. 2315-49 et suivants
	Mise en place de la CSSCT obligatoire	L. 2315-36
	Formation de 5 jours minimum en matière SST (ATTENTION REFORME APPLICABLE AU 31 mars 2022)	L. 2315-40
	Communication des documents financiers, prévisionnelle…etc.	L. 232-3 du Code de commerce
	A défaut d'accord, consultation sur le bilan social de l'entreprise ou l'établissement	L. 2312-28
	Information trimestrielle sur l'évolution des commandes et programmes de production, les retards de paiement des cotisations sociales et le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire	L. 2312-69
	Droit de faire appel à un expert habilité et un expert technique en vue de préparer les négociations sur l'égalité professionnelle	L. 2315-94 et suivants
500 et +	Siège ingénieur au CSE	L. 2314-11
	Siège ingénieur au CSEC	L. 2316-6
	Crédit d'heures aux représentants syndicaux	L. 2316-7
1000 et +	A défaut d'accord, commission économique	L. 2315-46

Le CSE dans les entreprises à établissements multiples		
Configuration	**Cadre du CSE**	**Dispositif conventionnelle complémentaire**
Entreprise de 11 à 49 salariés composée de plusieurs établissements	Uniquement CSE au niveau de l'entreprise avec attributions réduites	Possibilité de mettre en place des représentants de proximité au sein des établissements
Entreprise de 50 salariés et plus avec des établissements n'ayant pas le caractère distinct	Uniquement CSE au niveau de l'entreprise avec attributions élargies	Possibilité de mettre en place des représentants de proximité au sein des établissements
Entreprise de 50 salariés et plus avec des établissements de plus de 11 salariés ayant le caractère distinct	Mise en place d'un CSE central au niveau de l'entreprise et des CSE dans d'établissements dans les ED	Possibilité d'augmenter le nombre des membres de la délégation du personnelle par accord Possibilité de mettre en place des représentants de proximité dans les établissements n'ayant pas le caractère distinct
Entreprise de 50 salariés et plus avec des établissements de moins de 11 salariés ayant le caractère distinct	Mise en place d'un CSE central au niveau de l'entreprise et des CSE dans d'établissements dans les ED ayant au moins 11 salariés si existants Possibilité de rattacher les salariés des établissements de moins de 11 salariés à un autre ED de plus de 11 salariés ou regrouper les différents établissements de moins de 11 salariés ensemble et installer un CSE si le caractère distinct est reconnu	Possibilité d'augmenter le nombre deS membres de la délégation du personnelle par accord Possibilité de mettre en place des représentants de proximité dans les établissements n'ayant pas le caractère distinct
Précisions : Les CSEE de 11 à 49 salariés disposent de la personnalité civile et exercent les attributions élargies sauf compétences exclusives ou prioritaires du CSEC (Articles L. 2316-20 et L. 2316-25 du Code du travail)		

Les différents niveaux de mise en place du Comité au dessus du CSE d'établissement

Comité	Périmètre	Composition	Attributions
Le CSE central	L'entreprise	Membres de la délégation du personnel des CSEE et leurs représentants syndicaux	Attribution économiques consultatives et gestion des ASC communes
Le CSE dans l'Unité Economique et Sociale (UES)	Un groupe de sociétés considérées comme une seule entreprise (UES)	Selon l'acte institutif	Attribution économiques consultatives et gestion des ASC communes
Le Comité de groupe	Plusieurs entreprises aux activités diverses faisant partie du même groupe	Membre désignés par les syndicats parmi les élus	Informations économiques éventuellement consultatives
Le Comité d'entreprise européen	Plusieurs entreprises de dimension communautaire faisant partie du même groupe	Membre désignés par les syndicats parmi les élus	Informations économiques éventuellement consultatives

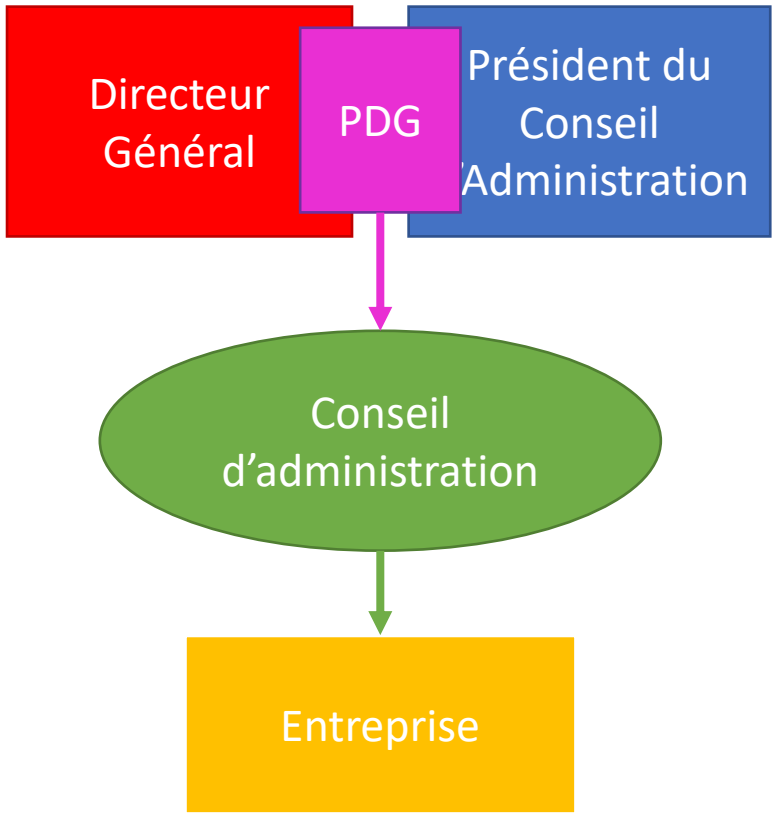
Négociation et composition du protocole d'accord préélectoral			
Objet de l'accord	**Négociation**	**Solution en cas de désaccord**	**Textes**
Répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux	Obligatoire à la double majorité	Décision administrative Juge judiciaire en cas de recours contre la décision administrative	L. 2314-13
Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales	Obligatoire à la double majorité	Décision de l'employeur Possibilité de saisir le juge judiciaire	L. 2314-28
Répartition des sièges au sein des entreprises de travail temporaire afin d'assurer la représentation équitable du personnel permanent et temporaire	Facultative à la double majorité	Décision administrative	L. 2314-16
Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation, le volume global au sein de chaque collège doit être au moins égal au minimum légal	Facultative à la double majorité	Application des dispositions légales et règlementaires	L. 2314-1, L. 2314-7 et R. 2314-1
Représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions d'isolement des autres salariés	Facultative à la double majorité	Sans objet	L. 2314-15
Modification de la composition légale et de la composition des collèges électoraux	Facultative à l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise	Application des dispositions légales et règlementaires	L. 2314-12
Election en dehors du temps de travail notamment en cas de travail continu	Facultative à l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise	Election pendant le temps de travail Possibilité de saisir le juge judiciaire	L. 2314-27
Réduction de la durée de mandats (4 à 2 ans)	Facultative à la majorité de droit commun	Maintien de la durée légale	L. 2314-34
Recours au vote électronique	Facultative à la majorité de droit commun	Décision de l'employeur	L. 2314-26
Dérogation à la limite de trois mandats successifs dans les entreprises entre 50 et 300 salariés	Facultative à la double majorité	Sauf entreprise de moins de 50 salariés, mandats successifs limités à 3	L. 2314-33

Application de la condition de double majorité
Majorité des OS ayant négocié (Moitié + 1)
Dont les OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1er tour des élections précédentes

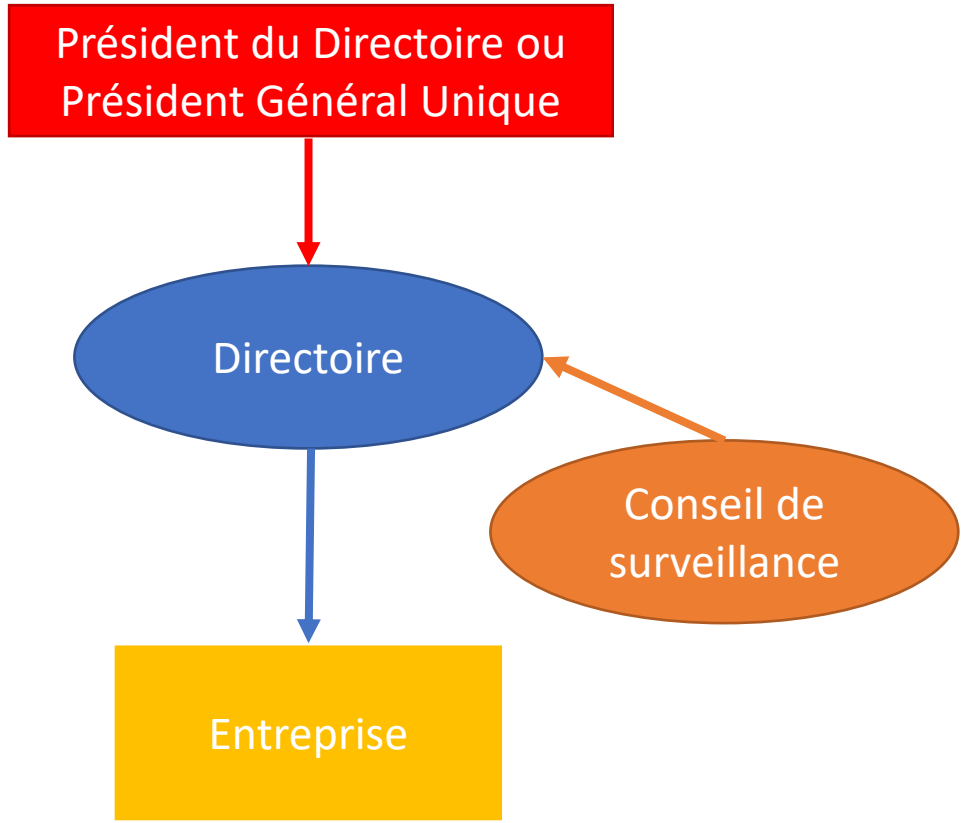
Exemple 1 : Protocole validé			Exemple 2 : Protocole non validé		
Syndicats ayant négocié le protocole	Suffrages exprimés au 1er tour des élections précédentes	Syndicats signataires	Syndicats ayant négocié le protocole	Suffrages exprimés au 1er tour des élections précédentes	Syndicats signataires
Syndicat 1 (Représentatif)	40 %	Oui	Syndicat 1 (Représentatif)	40 %	Non
Syndicat 2 (Représentatif)	36 %	Oui	Syndicat 2 (Représentatif)	36 %	Oui
Syndicat 3 (Non représentatif)	9 %	Oui	Syndicat 3 (Non représentatif)	9 %	Oui
Syndicat 4 (Non représentatif)	8 %	Non	Syndicat 4 (Non représentatif)	8 %	Oui
Syndicat 5 (Non représentatif)	7 %	Non	Syndicat 5 (Non représentatif)	7 %	Oui

Prérequis : Structure de la Société Anonyme (SA)

Système Moniste



Système dualiste



Capital social caractéristiques du statut

	SA	SARL	SAS	SASU	SNC
Nombre d'associés	Minimum 2 Minimum 7 pour les SA cotées	1 pour les EURL Entre 2 et 100 pour la SARL	1 ou plus	1	2 ou plus
Capital social	Minimum 37.000 €	Libre			
Responsabilité	Limitée aux apports				Indéfinie et solidaire
Composition du capital	Actions	Parts sociales	Actions	Actions	Parts sociales

La direction (Partie 1)

	SA	SARL	SAS	SASU	SNC
Le(s) dirigeant(s)	Directeur Général (DG) et Président du Conseil d'Administration (PCA) si conseil d'administration (CA) Les deux fonctions peuvent être concentrées en une seule (PDG) Président du directoire si directoire et conseil de surveillance (CS) Dans les sociétés dont le capital est inférieur à 150.000 €, le Directoire peut être composé d'une seule personne qui prend le titre de Directeur Général Unique (PGU)	Gérant	Un Président et un ou plusieurs DG Possibilité de créer une présidence statutaire	Président	Gérant
Statut social	Assimilé à un salarié	Non-salarié (gérant majoritaire) ou assimilé salarié (égalitaire ou minoritaire)	Assimilé salarié	Assimilé à un salarié si rémunération	Le gérant associé est travailleur indépendant Le gérant non associé est assimilé à un salarié

La direction (Partie 2)

	SA	SARL	SAS	SASU	SNC
Organes de contrôle et de direction	Moniste = Conseil d'administration Dualiste = Directoire qui dirige l'entreprise et conseil de surveillance qui contrôle le directoire	Non	Non sauf clause des statuts	Non sauf clause des statuts	Non
Révocation du dirigeant	Révocable par le CA ou le CS	A défaut de majorité plus forte prévue dans les statuts, mêmes conditions que pour la nomination	Modalités de révocation prévues dans les statuts	Décidée par l'associé unique	Décidée à la majorité lors d'une AG
Responsabilité	Peuvent engager leur responsabilité civile et/ou pénale pour les fautes commises dans l'exercice de leurs fonctions				

Le syndicat professionnel

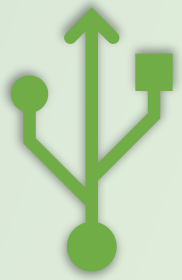
Définition	**Organisation libre de constitution à caractère privé associant des personnes exerçant, ou ayant exercé, leur activité dans une même branche de métier**			
Objet(s)	**Défendre les intérêts communs professionnels des personnes visées dans leurs statuts**	**Créer et administrer des centres d'informations sur les offres et les demandes d'emploi**	**Créer, administrer et subventionner des institutions professionnelles de prévoyance, des organismes d'éducation, de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession**	**Subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation, financer la création d'habitations à loyer modéré ou l'acquisition de terrains destinés à la réalisation de jardins ouvriers ou d'activités physiques et sportives**
Structure similaire	**Association à but non lucratif de la loi de 1901. Le syndicat pro. est une forme d'association particulière**			
Organe de direction	**Prévu par les statuts**	**Organes délibérants chargés de définir les grandes orientations du syndicat, avec à leur tête une personne, souvent appelée secrétaire général, élue par les instances du syndicat**		**Cet organe de direction élit les dirigeants qui respectent les conditions d'éligibilité**
Relation entre organes de direction et CSE	**Doit être prévue dans les statuts**	**Possibilité d'appliquer de façon similaire les dispositions prévues pour les sociétés com. (Les droits)**		**Le CSE devra désigner ses représentants à défaut de clauses statutaires contraires**

Association

Définition	**Un groupement de personnes volontaires réunies autours d'un projet commun ou partageant des activités sans chercher à réaliser des bénéfices**			
Objet(s)	**Statutaire**	**Un projet commun**	**Partageant des activités sans chercher à réaliser des bénéfices**	
Structure similaire	**Syndicat professionnel**			
Organe de direction	**Statutaire**	**Généralement un président et un bureau A conseil d'administration**	**Cet organe de direction élit les dirigeants qui respectent les conditions d'éligibilité**	
Relation entre organes de direction et CSE	**Statutaire**	**Possibilité d'appliquer de façon similaire les dispositions prévues pour les sociétés com. (Les droits)**	**Le CSE devra désigner ses représentants à défaut de clauses statutaires contraires**	

Exemples de stratégies

Domination par les coûts



D’innovation et de technologie

Différenciation
(Produits et/ou communication)

De coopération

Exemple : Volkswagen

« Par exemple, Volkswagen a une stratégie de domination par les coûts pour sa marque Skoda.

Concernant Skoda, la majorité de sa production est basée en République Tchèque, dont les coûts salariaux sont inférieurs aux coûts allemands. De même, Skoda peut puiser dans la banque d'organes (c'est à dire les pièces détachées) du groupe Volkswagen. Les économies sont donc réalisées sur les coûts salariaux et sur les approvisionnements.

En terme de combinaison de ressources, le groupe Volkswagen a développé des plateformes modulaires. Cet outil industriel pourra fabriquer indifféremment une Volkswagen Polo, une Audi A3, une Seat Altea ou une Skoda Octavia sur la même chaîne, et ce dans treize usines dans le monde. Cette flexibilité rendue possible par la standardisation des pièces, des côtes et des process de fabrication (séquences de travail identiques pour le montage). Si l'investissement au départ est important, cette stratégie sera rapidement rentable. En effet, la MQB permet de réduire les coûts industriels de 20 % pour une productivité supérieure de 30 % ».

Exemple : Apple

« Le meilleur exemple connu est l'Ipad d'Apple, les tablettes rentrent tout à fait dans cette logique.

L'Ipad est un concept technologique qui regroupe un smartphone et un ordinateur dans un seul produit. Il n'y avait, à l'origine, aucune demande des consommateurs. C'est l'avancée technologique qui a conquis les acheteurs de ce produit.

La stratégie marketing de la marque Apple et de son savoir-faire en marketing de la rareté. Un billet qui met l'accent sur l'innovation, la stratégie marketing mais aussi sur la stratégie industrielle, sans laquelle le succès rencontré et le business généré ne seraient pas au rendez-vous ».

GEOX

Exemple : GEOX

« Créée en 1995 en Italie, Geox a su se démarquer de ses concurrents grâce à une stratégie de différenciation qui lui a permis de positionner ses chaussures dans l'esprit des consommateurs comme « les chaussures qui respirent ». Grâce ce positionnement unique, la marque a pu diversifier ses produits.

La stratégie de Geox est simple, mais efficace, car elle est née du besoin d'un des fondateurs de la marque. Ainsi la marque a investi et a développé sa plus grande force : la recherche et le développement. Une partie de son chiffre d'affaires y est consacré chaque année, renforçant la preuve que les chaussures Geox respirent vraiment ».

Exemple :Bandai Namco

« Par exemple, le jeu de combat Soul Calibur IV, sorti en 2008, réunit dans une même aventure les personnages emblématiques de deux éditeurs de jeux indépendants.

Ezio le personnage phare du jeu vidéo Assasin's Creed de l'éditeur français Ubisoft a rejoint l'aventure Soul Calibur de l'éditeur japonais Namco-Bandai.

Ce type de coopération entre concurrent est une source d'innovation-produit majeure dans l'industrie des jeux vidéo, même si les éditeurs hésitent parfois à cause des risques de transferts de connaissance et de savoir-faire. Ainsi, en témoigne l'un de nos répondants :

« Nous pouvons faire un bundle ou un Crossover avec un autre éditeur, le principe consiste en l'intégration un personnage connu d'un de nos jeux dans un jeu concurrent, ou à l'inverse il nous propose d'intégrer un personnage charismatique d'un de leur jeu le plus connu dans l'un de nos jeux. Les personnages concernés doivent être du même genre de jeu (aventure, action, combat, etc.) […] ce type de coopération se fait rarement dans notre industrie pour des raisons de sécurité, mais se fait quand même » ».

BANDAI NAMCO

BANDAI NAMCO Arts

Une direction souhaite construire de nouveaux bâtiments dans ses établissements pour élargir la gamme de services.

Le projet défini de façon générale, est inscrit dans la consultation sur les orientations stratégiques du CSEC puisqu'il aura des conséquences sur l'activité et l'emploi au sein de l'entreprise.

Le chef d'entreprise décide, dans le cadre de cette consultation, de porter le projet au niveau des CSEE alors qu'il n'en a pas l'obligation. Ces derniers évoquent le souhait d'être consultés ponctuellement dans le cadre de la marche générale de l'entreprise lorsque le projet se concrétisera. En effet, certaines mesures d'adaptation seront nécessaires selon les établissements.

Une année plus tard, une étude de projet est entamée. Dans cette hypothèse, le chef d'entreprise doit :

- Consulter le CSEC dans le cadre de la consultation ponctuelle sur la marche générale de l'entreprise
- Consulter le CSEE pour la même raison puisque des mesures d'adaptation devront être mises en place

Les droits et prérogatives du CSE auprès de la direction de leur entreprise		
Dispositif	**Résumé**	**Précisions**
Documentation économique et financière	**Afin d'informer les élus sur la structure juridique, économique et financière de l'entreprise, l'employeur doit remettre une documentation spéciale à ces derniers**	**Doit être remise 1 mois après les élections** **Source d'informations importantes sur la structure juridique, économique et financière de l'entreprise :** • **Forme juridique de l'entreprise et son organisation** • **Les perspectives économiques** • **Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe** • **Selon les informations disponibles : La répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % de celui-ci / La position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient**

Représentation du CSE au sein des organes de direction ou de contrôle	**Le CSE dispose, dans des modalités différentes selon la forme de l'entreprise, d'une représentation au sein des organes de direction ou de contrôle de l'entreprise**	• **Société avec conseil de surveillance ou d'administration (SA, SAS, SCA…etc.) d'au moins 50 salariés**
		• **2 représentants (1 par collège) / 4 représentants si 3 collèges (2 pour ouvriers et employés / 2 pour les autres) / 1 seul représentant s'il existe un représentant des salariés dans la société**
		• **SAS = Les statuts précisent devant quel organe s'effectue la représentation puisque l'organe est statutaire**
		• **Les associations = Les statuts doit prévoir la représentation du CSE et ses modalités**
		• **Désignation des représentants par le CSE, à défaut, la société n'a pas d'obligation de les convoquer**
		• **Droits des représentants du CSE**
		  ○ **Accès aux mêmes documents que les membres du conseil concerné**
		  ○ **Convocation comme les autres membres**
		  ○ **Voix consultative**
		  ○ **Avis et vœux du CSE**
		  ○ **Réponse motivée du conseil**

Droits spécifiques dans les sociétés auprès des AG	**Indifféremment de l'existence ou non d'une représentation du CSE auprès des organes de direction ou de contrôle, ce dernier dispose de droits spécifiques auprès des assemblées générales**	• **Demande en justice de la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale des actionnaires en cas d'urgence** • **Requérir l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour des assemblées (procédure spécifique selon la forme de la société)** • **Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés** • **Applicables uniquement aux sociétés** • **Association : Les statuts peuvent reprendre les droits susvisés**

La consultation récurrente sur les orientations stratégique de l'entreprise	**Chaque année (sauf périodicité contraire) le CSE doit être consulté sur tout projet général impactant les orientations stratégiques de l'entreprise**	• **Orientation stratégique définies de façon générale par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise**
		• **L'orientation doit avoir une conséquence sur l'un des thèmes visés à l'article L. 2312-24 du Code du travail**
		• **Permet un échange entre la direction et le CSE sur les orientations stratégiques (Le CSE communique ses vœux et son avis à l'organe de direction > Ce dernier y répond de façon motivée > Le CSE peut y répondre)**
		• **Consultation lorsque le projet est défini en des termes généraux, préalablement à la prise de décision**
		• **Consultation au niveau du CSEC sauf décision contraire du chef d'entreprise ou accord**
		• **Lorsque le projet se concrétise, éventuelle consultation ponctuelle du CSEC avec consultation des CSEE si mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement / Consultation du CSEE en cas de projet d'établissement**
		• **Informations à communiquer au CSE :**
		  ○ **Le Code du travail ne prévoit aucune information spécifique pour la BDESE**
		  ○ **Possibilité d'utiliser toutes les données présentes dans la BDESE pour les autres consultations**
		  ○ **L'employeur doit donner les informations nécessaires à la consultation (Sur la BDESE ou en réunion d'information)**
		  ○ **Le CSE, et notamment son expert-comptable, peut demander les informations qui lui semble nécessaires**

Exemple transversal : SAS sans CA – Entreprise sans filiale et établissement

Situation	Solutions envisageables
Monsieur DURAND est secrétaire d'un CSE. Il se rend compte que son CSE est très peu consulté sur les différentes décisions de la direction. Il remarque que l'activité de la société s'est ralentie mais que la direction reste inerte à ce sujet. Surtout, selon des bruits de couloir, la direction aurait comme projet de construire un nouveau bâtiment. Ce projet a, selon lui, un impact sur l'activité, l'emploi et le recours à la sous-traitance. En consultant la documentation économique et financière remise au début de son mandat, il souligne trois indications : La société est une SAS à établissement unique ET ses statuts n'ont pas créé de CA. Suite à sa formation économique il sait que les dispositions impliquant la convocation des représentants du CSE au conseil d'administration ne sont pas applicables en l'absence d'un tel conseil. Néanmoins, les statuts doivent désigner l'organe social (président ou autre dirigeant, par exemple) auprès duquel les délégués du CSE exerceront les droits prévus par le Code du travail à l'égard du conseil d'administration. Les statuts de sa société visent le Président de la SAS. Cependant, il sait qu'il existe un organe similaire à un CA composé des associés de la SAS prenant des décisions en assemblée générale. Monsieur DURAND voudrait communiquer l'inquiétude du CSE auprès de cette organe. Notamment dans le contexte de la crise sanitaire.	Requérir l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour de toute assemblée pour impulser une résolution (C. trav. art. L 2312-77, al. 2) Envoyer des représentants pour assister aux assemblées : ils sont entendus à leur demande sur toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés (C. trav. art. L 2312-77, al. 3) Demander en justice la désignation d'un mandataire chargé de convoquer l'assemblée générale en cas d'urgence (C. trav. art. L 2312-77, al. 1) Passer par la consultation sur les orientations stratégiques. Si aucune stratégie n'est mise en place face au ralentissement de l'activité, le CSE peut émettre un avis et lancer un échange avec les associés dans le cadre de cette consultation. Il est également possible d'étudier les comptes, avec un expert comptable (consultation économique) ET éventuellement lancer une alerte économique. Formellement, aucune disposition légale ou réglementaire n'impose de « convoquer » les représentants du CSE à l'assemblée générale dans une SAS. Toutefois, il est nécessaire de les informer pour les raisons indiquées ci-dessus. Il est également indispensable de le faire dans un délai raisonnable compatible avec les délais de convocations des associés pour que les projets de résolution du CSE puissent leur être communiqués.

<table>
<tr><th colspan="3">Membres du CSE</th></tr>
<tr><td>Titulaires et suppléants</td><td>Proclamations des résultats</td><td>Durée du mandat</td></tr>
<tr><td>Candidats aux élections</td><td>A compter de la date d’envoie de la candidature si candidature valide</td><td rowspan="6">6 mois</td></tr>
<tr><td>Anciens membres du CSE</td><td rowspan="2">A compter de la fin du mandat ou de la disparition du CSE</td></tr>
<tr><td>Anciens RS au CSE désignés depuis au moins 2 ans</td></tr>
<tr><td>Salarié mandaté par une OS pour demander l’organisation des élections</td><td rowspan="2">Date d’envoi de la demande</td></tr>
<tr><td>Premier salarié ayant demandé l’organisation des élections</td></tr>
<tr><td>Imminence de la candidature</td><td>Date de réception de la lettre de candidature
Date à laquelle l’employeur a eu connaissance de l’imminence de la candidature</td></tr>
<tr><th colspan="3">Délégués syndicaux</th></tr>
<tr><td>DS</td><td>Date de la réception de la lettre de désignation</td><td rowspan="2">Durée des fonctions</td></tr>
<tr><td>Imminence de la désignation</td><td>Date de la réception de la lettre de désignation
ou
Date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la désignation</td></tr>
<tr><td>Ancien délégué syndical ayant exercé ses fonctions pendant 1 an au moins</td><td>Date de la fin des fonctions</td><td>12 mois</td></tr>
<tr><th colspan="3">Représentants de la section syndicale (RSS)</th></tr>
<tr><td>RSS</td><td>Date de la réception de la lettre de désignation</td><td rowspan="2">Durée des fonctions</td></tr>
<tr><td>Imminence de la désignation</td><td>Date de la réception de la lettre de désignation
ou
Date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la désignation</td></tr>
<tr><td>Ancien RSS ayant exercé ses fonctions pendant 1 an au moins</td><td>Date de la fin des fonctions</td><td>12 mois</td></tr>
</table>

Principaux accords d'entreprise négociables concernant le CSE			
Thème de la négociation	**Type d'accord**	**Négociateurs**	**Condition de validité**
Mise en place du CSE • Nombre et périmètre des établissements distincts (L. 2313-2 et L. 2312-3) • Mise en place des représentants de proximité (L. 2313-7) • Mise en place facultative de /des CSSCT (L. 2315-43) • Modalités de mise en place de la CSSCT lorsqu'elle est obligatoire (L. 2315-41) • Mise en place de commissions supplémentaires non-obligatoires (L. 2315-45)	Accord d'entreprise classique	Les organisations syndicales représentatives	Accord majoritaires sans référendum
	Si absence de DS : Accord entre l'employeur et le CSE	Membres du CSE	Majorité des membres titulaires du CSE
Composition, moyens et élections • Nombre d'élus et d'heures de délégation (L. 2314-7) • Nombre de mandats successifs dans les entreprises entre 50 à 300 salariés (L. 2314-33) • Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (L. 2314-13) • Répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges pour le CSE central (L. 2316-8)	Protocole d'accord préélectoral	Organisation syndicales intéressées (L. 2314-5)	Double majorité
Attribution et fonctionnement • Contenu, périodicité, modalités des consultations récurrentes : Liste et contenu des informations nécessaires aux consultations (L. 2312-19) • Organisation, architecture, contenu et modalités de fonctionnement de la BDESE (L. 2312-21) • Contenu des, informations et modalités des consultations ponctuelles (L. 2312-55) • Niveau et articulation des consultation (CSEE/CSEC) (L. 2312-19) • Nombre de réunions annuelles du CSE (L. 2312-19) • Modalités d'établissement du PV de réunion (L. 2315-34)	Accord d'entreprise classique	Les organisations syndicales représentatives	Accord majoritaires sans référendum
	Si absence de DS : Accord entre l'employeur et le CSE	Membres du CSE	Majorité des membres titulaires du CSE

Principaux accords d'entreprise négociables concernant le CSE			
Thème de la négociation	**Type d'accord**	**Négociateurs**	**Condition de validité**
Fonctionnement • Recours à la vidéoconférence (L. 2315-4)	**Accord entre l'employeur et le CSE**	**Membres du CSE**	**Majorité des membres présents du CSE**
Subventions sociales • Subvention pour les ASC (L. 2312-81) • Répartition de la contribution entre les CSE d'établissement et le CSE central (L. 2312-82)	**Accord d'entreprise classique**	**Les organisations syndicales représentatives**	**Accord majoritaires avec possibilité de référendum**
Subventions de fonctionnement • Budget de fonctionnement du CSE central (L. 2315-62)	**Accord entre le CSEC et les CSEE**	**Membres des différents comités**	**Majorité des membres titulaires**
Expertises • Nombre d'expertises des consultations récurrentes (L. 2315-79)	**Accord d'entreprise classique**	**Les organisations syndicales représentatives**	**Accord majoritaires avec possibilité de référendum**
	A défaut, accord entre l'employeur et le CSE	**Membres du CSE**	**Majorité des membres titulaires du CSE**

Exemple transversal : Remplacement, utilisation des heures de délégation et circonstances exceptionnelles

Situation	Solutions envisageables
Nous sommes en mai 2020. Monsieur DURAND, secrétaire, attrape le COVID et ne peut plus exercer son mandat (Isolement + Etat de santé). **Il se fait remplacer par Madame JACQUART, suppléante, conformément à l'ordre imposé par le Code du travail.** **Nous sommes au début de la crise sanitaire et les élus sont très fortement sollicités. Madame JACQUART souhaite utiliser ses heures de délégation pour étudier les réformes et protocoles découlant de la crise et assister à une réunion extraordinaire du CSE. Le crédit d'heures de délégation au sein de l'entreprise est de 18h par mois.** **Son employeur s'y oppose car selon lui, les suppléants ne disposent pas d'heures de délégation et qu'elles ne servent pas à cela. De plus, les suppléants ne peuvent assister aux réunions. Enfin, Monsieur DURAND avait consommé son crédit d'heures avant de tomber malade.** **L'employeur, dépassé et excédé par la crise, rétorque sans réfléchir qu'il ne paiera pas les heures passées à l'étude des textes découlant de la crise sanitaire et des heures passées en réunion.** **Enfin, les titulaires actuels souhaitent plutôt partager (mutualiser) l'éventuel reliquat du crédit d'heures de délégation de Monsieur DURAND puisque leur crédit mensuel est épuisé.**	**Conformément à l'ordre imposé par le Code du travail, un suppléant remplace un titulaire en ses droits et obligations. A ce titre il récupère la casquette de titulaire et les prérogatives rattachées (Notamment : Heures de délégation et convocation aux réunions).** **Ainsi Madame JACQUART récupère les heures de délégation de Monsieur DURAND et doit être convoquée aux réunions.** **L'étude des textes découlant de la crise sanitaire par les élus entre dans le cadre du mandat de ces derniers. Il est donc possible d'utiliser les heures de délégation pour les étudier.** **Monsieur DURAND a bien consommé l'intégralité de son crédit mensuel d'heures de délégation. Madame JACQUART dispose de 3 solutions :** • **Le report d'heures : Il est possible de reporter les heures non consommées dans la limite d'une année sans qu'un élu puisse disposer de plus de 1,5 fois le crédit mensuel en raison du report. Monsieur DURAND n'a pas utilisé son crédit d'heures en Août 2019. Elle peut reporter jusque 9 heures au mois de mai 2020. Cependant, elle doit informer son employeur au moins 8 jours avant la date d'utilisation des heures reportées ;** • **Partager les heures : Dans cette situation, il est possible de récupérer jusque 9h. Cependant les autres élus ont utilisé la totalité de leur crédit. De plus, il faudra également informer l'employeur au moins 8 jours avant l'utilisation des heures partagées ;** • **Utiliser le dépassement exceptionnel du crédit d'heure : Il est difficile à l'employeur de contester un dépassement du crédit en raison de la crise sanitaire.** **Pour les deux premières solutions, les heures reportées ou partagées bénéficient d'une présomption de bonne utilisation. C'est-à-dire que l'employeur doit les payer à échéance normale avant de pouvoir les contester. Pour la dernière situation, Madame JACQUART devra justifier de l'épuisement total de son crédit, des heures utilisées au-delà de son crédit mensuel et des circonstances exceptionnelles ayant amené au dépassement dudit crédit avant de recevoir le paiement des heures.** **Ensuite, concernant les heures passées en réunion, celles-ci ne sont imputées sur le crédit d'heures de délégation mais payées comme des heures de travail effectif. L'employeur ne peut pas suspendre le paiement de ces heures. De plus, ces heures peuvent donner droit à une majoration pour heures supplémentaires dans l'hypothèse où les heures passées en réunion augmentent le temps de travail hebdomadaire de Madame JACQUART à plus de 35h.** **Enfin le partage des heures de délégation est soumis au consentement de l'élu qui souhaite mutualiser ses heures. SOIT, Monsieur DURAND a partagé ses heures avant son remplacement. SOIT, Madame JACQUART doit y consentir dès lors qu'elle remplace Monsieur DURAND en ses droits et obligations. Il n'est pas possible de paralyser la suppléance.**

Illustrations rémunération temps de déplacement

Pendant le temps de délégation

Se rendre à une réunion pendant le temps de travail

Se rendre à une réunion en dehors du temps de travail

Le mandat des élus du CSE et leurs prérogatives individuelles				
Dispositif	**Résumé**	**Conditions**	**Limites**	**Précisions**
Généralité sur le mandat d'élu	• Titulaires et suppléants (Délégation du personnel) • 4 ans • Nombre règlementaire en fonction de l'effectif de l'entreprise	• Remplir les conditions d'éligibilité • Avoir été élu • Possibilité de réduire le mandat à 2 ans par accord • Possibilité de modifier le nombre d'élu par PAP à la double majorité	3 mandats successifs sauf : • Entreprise de – 50 salariés • 50 à 300 salarié : Stipulation contraire du PAP à la majorité classique	Modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation, le volume global au sein de chaque collège doit être au moins égal au minimum légal
Suppléants	• Remplacent les titulaires absents ne pouvant pas exercer leur mandat • Remplacement définitif ou jusqu'au retour du titulaire en ses droits et devoirs • Un titulaire peut continuer d'exercer son mandat malgré la suspension de son contrat	• Remplir les conditions d'éligibilité • Avoir été élu	• Sauf accord ou remplacement, ils ne disposent ni d'heures de délégation, ni du droit d'assister aux réunions • Leur mandat suit celui des titulaires	• Ordre de suppléance prévu par l'article L. 2314-37 • Impossibilité de paralyser la suppléance en demandant le partage des heures du titulaire absent • Remplacement d'un titulaire qui demande à l'être ou mis dans l'impossibilité d'exercer son mandat
Crédit d'heures de délégation	• Permet aux titulaires d'exercer leur mandat pendant ou en dehors de leur temps de travail • Nombre d'heures dépend de l'effectif de l'entreprise	• Usage libre conformément à l'objet du mandat • Possibilité de modifier le nombre d'heures par PAP à la double majorité	• Usage du crédit en dehors du temps de travail : En cas de nécessité et dans le respect de la législation sur le temps de travail • Modification du volume d'heures : Le volume global au sein de chaque collège doit être au moins égal au minimum légal	Exemples d'utilisation conformes : • Etude de, réunion préparatoire, préparation d'un dossier afin de saisir la DREETS • Enquête suite à un accident NON GRAVE ou un harcèlement • Organisation d'une action de prévention en matière SSCT (Harcèlement, surmenage, burn-out, discrimination…etc.).
Temps non décomptés des heures de délégation	Le temps passé dans certaines situation pour l'exercice du mandat n'est pas décompté des heures de délégation	• La recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité • Réunions du comité et de ses commissions obligatoires dans la limite • Enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave • Le temps passé pendant les formations obligatoires	Limite heures de réunion (Jamais appliqué) : • 30 heures : entreprises de 300 à 1000 salariés • 60 heures : entreprises de 1000 salariés Limite heures de formation: • Déduites du congé de formation économique, sociale et syndicale	Aucune limite concernant le temps de réunion dans les entreprise de moins de 300 salariés
Présomption de bonne utilisation des heures de délégation	Les heures de délégation bénéficient d'une présomption de bonne utilisation : • Pas de contrôle avant utilisation • Paiement à échéance • Contestation et demande de précisions judiciaire possible après paiement	Uniquement pour les heures du crédit mensuel	Ne s'applique pas aux heures relevant du dépassement exceptionnel	Possibilité de créer une procédure d'information préalable de l'employeur (Ex : Bon de délégation)

Suite				
Report / cumul des heures	Les titulaires peuvent reporter les heures de délégation non utilisées	Ne pas consommer l'intégralité du crédit d'heure mensuel	• Dans la limite de 12 mois (12 mois glissant selon la doctrine majoritaire→ Janvier 2020 à janvier 2021) • Dans la limite de 1,5 fois le crédit mensuel d'heures du bénéficiaire	Information de l'employeur 8 jours avant l'utilisation des heures reportées
Partage/ mutualisation des heures	Les titulaires peuvent partager leurs heures de délégation entre eux ou avec les suppléants	Partage des heures non consommées avec consentement de l'élu qui souhaite mutualiser	Dans la limite de 1,5 fois le crédit mensuel d'heures du bénéficiaire	Information de l'employeur 8 jours avant l'utilisation des heures reportées avec précision des heures réparties et l'identité des bénéficiaires
Dépassement exceptionnel du crédit d'heure	En cas de circonstances exceptionnelles, un élu peut dépasser le crédit mensuel d'heures	• Justifier de la consommation du crédit mensuel • Justifier des circonstances exceptionnelles	Pas de présomption de bonne utilisation : • Paiement après justification	Circonstances exceptionnelles : • Activité inhabituelle • Surcroit de démarches résultant de la soudaineté des événements ou de l'urgence
Liberté de déplacement	Les élus ont une liberté de déplacement au sein et en dehors de l'entreprise	Au sein de l'entreprise : • Pendant ou en dehors des heures de délégation ET en dehors des heures de travail • Pendant les heures de délégation ET sur les heures de travail sauf dans les cas visés à l'article L. 2315-14 En dehors de l'entreprise : • Sur les heures de délégation	Au sein de l'entreprise dans le respect : • Du bon fonctionnement de l'entreprise (Ne pas gêner les autres salariés ou l'activité) • Des règles de sécurité • Du périmètre du mandat En dehors de l'entreprise : • Ne pas gêner de façon excessive l'entreprise	• L'employeur peut demandé à être informé pour les déplacements en dehors de l'entreprise • Les déplacements effectués en dehors du temps de travail/heures de délégation n'est pas rémunéré sauf cas visés à l'article L. 2315-14

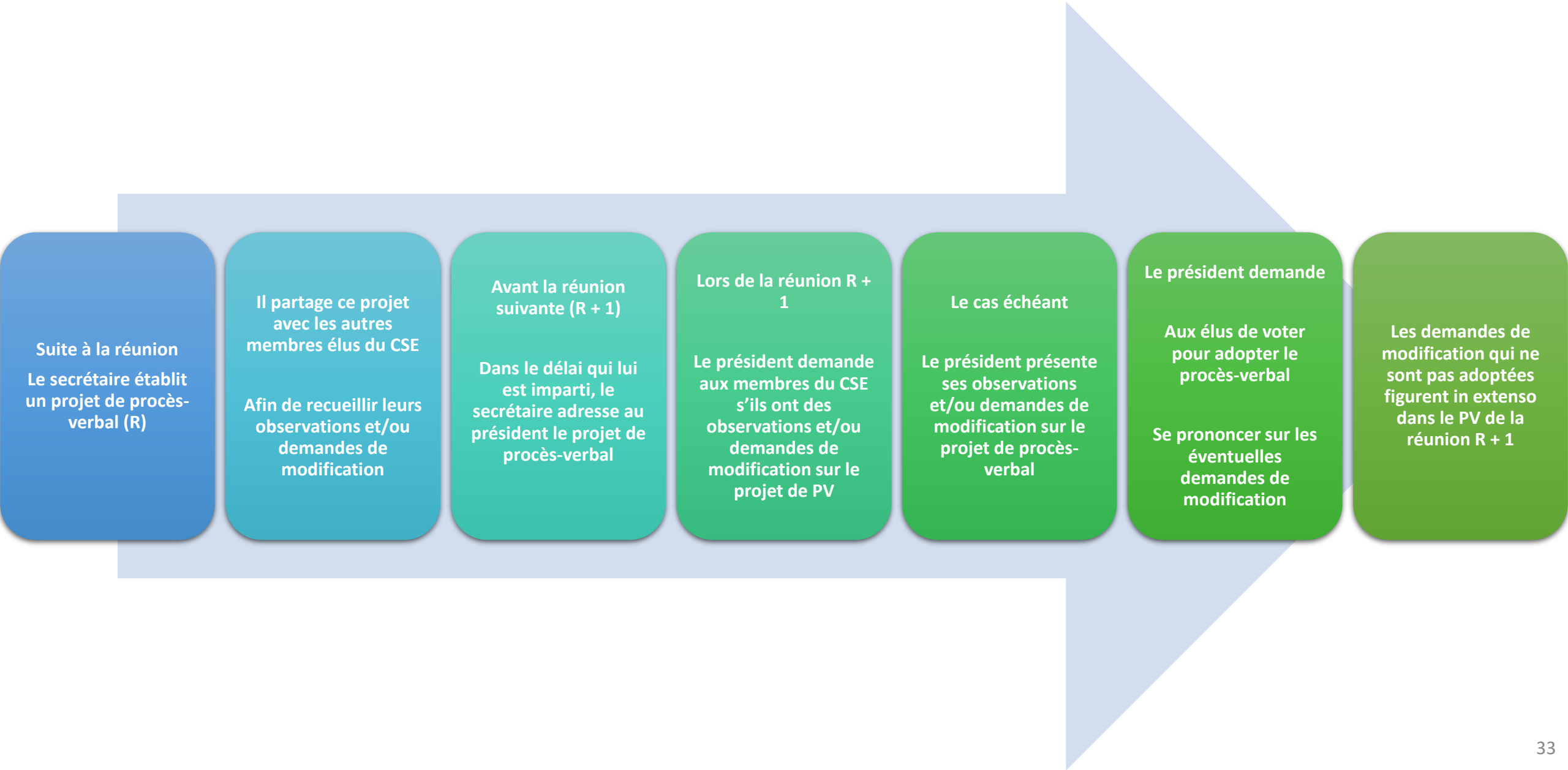
Rémunération du temps de trajet et prise en charge des frais de déplacement des membres du CSE (Elu et RS)			
	Pendant les heures de délégation	**Pendant le temps de travail**	**En dehors du temps de travail**
Rémunération	**Couverte par la rémunération des heures de délégation**	**Couverte par la rémunération dans heures de travail cas visés à l'article L. 2315-14**	**Lorsque temps de trajet dépasse celui du trajet normal domicile – lieu de travail (Part excédentaire (Cass . soc., 27 janvier 2021, n° 19-22.038 F-P))**
Financement des frais de déplacement (Ex : Transport en commun ou personnel, hôtel et restauration)	• Sur les budgets du CSE selon l'objet du déplacement • Par une organisation syndicale si le mandat est exercé au nom du syndicat • Par l'employeur en application d'un accord collectif, un usage, un engagement unilatéral voire en cas de clause du règlement intérieur du CSE dument accepté par ce 1er		
Exceptions (Par l'employeur)	• Pour venir aux réunions obligatoires du CSE • Dans le cadre de la formation SST • Les frais de déplacement exposés par un représentant du personnel pour assister un salarié convoqué à un entretien préalable (Cass. soc., 26-3-13, n°11-22.148) → En toute hypothèse, les frais doivent être rendus nécessaires par le déplacement		
Remarques	Le temps de trajet doit être pris en compte pour déterminer l'existence d'heures supplémentaires Les temps d'attente existant entre les divers modes de transports (train, avion, taxis, ou correspondances) et entre l'arrivée et le début de la réunion constituent des temps de trajet (Cass. soc., 12-6-13, n°12-15.064) Les réunions obligatoires sont : - Les réunions périodiques - Les réunion extraordinaires - Les réunions dans le cadre de l'exercice d'un droit d'alerte du CSE - Les réunions des commissions obligatoires		

Exemples rémunération du temps de trajet et prise en charge des frais de déplacement	
Pendant le temps de travail	**Un élu travaille le lundi du 8h à 12h et de 13h à 17h dans un établissement distinct. Il est convoqué à une réunion pour 9h au siège.** **Il se rend sur le lieu de la réunion, ce qui lui prend une heure de trajet. La réunion se déroule de 9h à 12h. Il est contraint de prendre un repas dans un restaurant autours du siège. Le retour à l'établissement est effectué de 13h à 14h.** **Les heures de trajet et de réunion donnent lieu à un maintien de salaire. Cet élu a utilisé son véhicule personnel. Il est remboursé en fonction du barème kilométrique URSSAF pour les déplacements. Les repas sont remboursés au réel conformément à un usage d'entreprise.**
Pendant les heures de délégation	**Un élu prend des heures de délégation le lundi de 9h à 12h et de 13h à 17h.** **Il se rend sur un chantier avec son véhicule personnel pour mener un enquête faisant suite à un accident non grave. L'élu part de son domicile à 9h et arrive à 10h. Il mène l'enquête de 10h à 12h puis se restaure dans un snack aux alentours du chantier. Enfin, il finit l'enquête de 13h à 16h et prend la route retour à 16h.** **Les heures de trajet sont couvertes par la rémunération des heures de délégation. En l'absence d'engagement de la part de l'employeur, les frais de déplacement sont pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE. Conformément au règlement intérieur du CSE, les frais de déplacement sont remboursés selon le barème kilométrique URSSAF. Quant aux frais de restauration : Remboursement au réel sur justification par le CSE sur le budget de fonctionnement.**
En dehors du temps de travail	**Un élu travaille le lundi de 9h à 12h et de 13h à 17h. Il doit se rendre à une réunion préparatoire du CSE sur son lieu habituel de travail à 10h. Son trajet domicile – lieu habituel de travail dure en moyenne 1h. Il part donc à 8h et rentre chez lui le soir à 18h. Il déjeune le midi sur place.** **Les trajets effectués en dehors du temps de travail ne dépassent pas la durée du trajet domicile – lieu habituel de travail. Ils ne bénéficient d'aucune rémunération. De plus, l'employeur n'a aucune obligation de prendre en charge les frais pour ce type de déplacement. Enfin, le règlement intérieur du CSE précise que le comité ne prend pas en charge les frais de déplacement lorsque les élus interviennent sur le lieu habituel de travail.**
Exemple transversale	**Un élu travaille le lundi de 10h à 12h et de 13h à 17h. Il doit se rendre à un rendez-vous avec un prestataire (cartes cadeaux) à 10h à l'extérieur. Son trajet domicile – lieu habituel de travail dure en moyenne 30 minutes. Il part donc à 9h30 le matin et déjeune sur place. Il décide de prendre des heures de délégation de 8h30 à 13h afin de se rendre au rendez-vous et revenir sur son lieu habituel de travail. De plus, l'élu est convoqué au siège pour une réunion CSE le soir à 18h. Il y a 1h de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de réunion et 45 minutes pour retourner à son domicile.** **En principe, le trajet de 30 minutes le matin ne doit pas être rémunéré. Cependant, l'élu est en délégation. Le temps de trajet est couvert par la rémunération de ces dernières. Le trajet retour au lieu habituel de travail est également couvert par les heures de délégation. Ces frais de déplacement sont financés par le budget social : Selon le barème kilométrique URSSAF pour les déplacements et au réel pour les repas selon le RI de son CSE. Le trajet pour se rendre à la réunion du CSE est rémunéré et les frais sont pris en charge par l'employeur. Le temps passé en réunion est rémunéré comme du temps de travail.** **Le retour, étant effectué en dehors du temps de travail, ne sera rémunéré que pour la part excédentaire de la durée du trajet domicile – lieu habituel de travail (15 minutes).**

Dispositif	Résumé	Conditions	Limites	Précisions
Obligation d'organiser les réunions à la charge de l'employeur	• L'employeur doit organiser les réunions sans cause d'exemption • A défaut, l'inspection du travail peut convoquer le CSE et siéger à la réunion	Convocation par l'inspection du T. : • En cas de défaillance de l'employeur • A la demande de la moitié des membres	Pas d'obligation de convoqué si la moitié des membres ne le demande pas à l'inspecteur du travail	Ne sont pas des causes d'exemption : • La réduction drastique du nombre de titulaires suite à des démissions • L'organisation d'élections partielles • La tenue de réunions informelles • Le consentement des élus de ne pas tenir la réunion
Périodicité des réunions	• Fixé par accord • A défaut, périodicité prévue selon la taille de l'entreprise	A défaut d'accord : • Entreprise – 300 salariés : Réunion tous les 2 mois (6 par an) • Entreprise de + 300 salariés : Réunion tous les mois (12 par an)	Périodicité fixée par accord : le nombre de réunion ne peut être inférieur à 6 par an	• Au moins 4 réunions dans l'année doivent porter en tout ou partie sur les attributions en matière SST • Information annuelle de certains intervenants extérieurs quant à ces réunions (SST)
Réunions exceptionnelles	Possibilité de fixer des réunions extraordinaires (en dehors de la périodicité normale) dans certaines situations	• Accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves • Evènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement • A la demande motivée de deux de ses membres sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail • A la demande de la majorité des membres sur les autres sujets	Réunion extraordinaire uniquement dans les cas visés par le Code du travail ou à la demande de la majorité des membres titulaires	• L'employeur n'est pas le juge de l'opportunité des réunions extraordinaires • Ordre du jour est rédigé conjointement par l'employeur et le secrétaire. Cependant, il doit obligatoirement contenir les questions jointes à la demande de réunion extra. • En matière SST, certaines personnes doivent ou peuvent être conviées
Convocation	• L'employeur doit convoquer les membres titulaires et RS aux réunions CSE • Il doit également convoquer les intervenants extérieurs lorsque leur présence est demandée ou nécessaire	• Le contenu et les modalités d'envoi peuvent être prévus par le règlement intérieur du CSE, voire par un usage, un accord ou un engagement unilatéral de l'employeur • L'employeur doit se ménager la preuve de la convocation • Obligation pesant uniquement sur l'employeur	Le Code du travail ne prévoit pas de délai spécifique quant à la convocation mais uniquement pour la communication de l'ordre du jour	• Le défaut de convocation peut être constitutif d'un délit d'entrave • L'employeur décide seul des lieux et heures de réunion sauf abus, accord entre les membres du CSE et l'employeur ou clause du RI du CSE accepté par ce l'employeur • La convocation des suppléants n'est pas obligatoire mais recommandée
Ordre du jour	L'ordre du jour est rédigé conjointement par le secrétaire et l'employeur et doit être communiqué avant la réunion	• Rédaction conjointe sauf pour les consultations rendues obligatoire par la loi ou accord (Inscription obligatoire après le refus du secrétaire ou de l'employeur) • Communication de l'ordre du jour au moins 3 jours avant la réunion • Pour la 1ere réunion : Ordre du jour rédigé par l'employeur car le secrétaire n'est pas encore désigné	• Le CSE ne peut pas valablement délibérer sur une question qui n'est pas présente à l'ordre du jour • L'ordre du jour doit être rédigé en des termes précis (Ex : N'est pas valable le point « questions diverses » sans aucune précision)	• Contrairement à la convocation, l'ordre du jours est le seul ayant un délai spécifique dans le Code du travail. Cependant, il est d'usage de transmettre l'ordre du jour en même temps que les convocations • Le Code du travail précise « au moins 3 jours avant la réunion ». Cependant, selon moi, l'ordre du jour doit être communiqué dans un délai utile afin de permettre au CSE d'étudier les questions qui seront étudiées en réunion

Dispositif	Résumé	Conditions	Limites	Précisions
Vote et délibération	Les titulaires possèdent une voix délibérative (Vote). Les autres (Ex : RS/intervenants extérieurs) disposent d'une voix consultative (avis)	• Toutes les décisions du CSE sont prises à la majorité des membres présents (Majorité + 1) • Cela s'applique également pour l'imputation des dépenses dès le 1er centime • Majorité des membres présents : Majorité des membres assistant à la séance au moment du vote • Vote blanc / nul / abstention = Vote contre	• En cas d'égalité (50/50) la résolution n'est pas adoptée sauf clause contraire du RI • En cas d'égalité pour la désignation du secrétaire ou du trésorier : Le candidat le plus vieux est désigné	Vote à bulletin secret obligatoire uniquement dans les cas suivants : • Licenciement d'un salarié protégé • Nomination et licenciement du médecin du travail • Révocation d'un élu sur demande de son OS • Selon les clauses du RI du CSE ou à la demande de la majorité des membres présents
Vote du Président	• Possible uniquement lorsque le CSE « n'est pas consulté en tant que délégation du personnel » • Seul le Président ou son représentant peuvent voter. La présence des deux à une réunion ne permet pas un double vote	Toutes les mesures d'administration interne : • Désignation du secrétaire et du trésorier • Etablissement du règlement intérieur notamment lorsque celui-ci lui impose des obligations supra-légales • Adoption du PV selon la doctrine	Exclusion dans les cas suivants : • Utilisation des budgets du CSE • Nomination d'un expert • Désignation des représentants du CSE dans le conseil d'administration ou de surveillance • Licenciement d'un salarié protégé	• De façon générale, le Président s'abstient de voter quand bien même la jurisprudence le lui permet • Le vote autorisé du Président n'est pas prépondérant (Il n'a pas le droit de véto) • Il peut exprimer son avis même lorsque son droit de vote n'est pas admis
Rédaction du PV	Les délibérations, avis et vœux du CSE sont repris dans un PV de réunion rédigé par le secrétaire	• Etabli par le secrétaire du comité et communiqué au Président et autres membres • Dans un délai et selon des modalités définis par un accord • Ou, à défaut, dans un délai de 15 jours après la réunion sauf exception	• La rédaction matérielle peut être confiée à une autre personne (salarié de l'entreprise ou prestataire de services) • La rédaction matérielle ne peut pas être confiée à un membre de la direction • Dans tous les cas, le secrétaire contrôle et est responsable de cette rédaction	• La signature du PV par le Président n'est pas obligatoire • Le PV de réunion fait foi jusqu'à preuve du contraire • Le secrétaire ne dispose pas d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation pour la rédaction du PV sauf clause contraire d'un accord ou du RI du CSE
Adoption du PV	Le Président peut soumettre à l'approbation des membres le PV distribué préalablement par le Secrétaire. Il doit demander s'il y a des observations ou des demandes de modification	• L'adoption du PV n'est pas obligatoire sauf en cas de publicité de ce dernier • Les modifications demandées doivent être votées à la majorité des membres présents ou selon la procédure repris dans le RI du CSE	Le secrétaire n'est pas obligé d'insérer les observations ou les demandes de modifications sauf en cas de vote favorable	Les observations ou demandes de modification non adoptées peuvent figurer in extenso dans le PV pour une question de transparence
Publicité du PV	Le PV peut être diffusé aux salariés selon les modalités prévues au RI du CSE	• Publicité selon les modalités prévues par le RI du CSE • Après adoption du PV	Ne doit pas contenir des informations par nature confidentielle ou déclarées comme confidentielles par l'employeur	En cas d'informations confidentielles : • Publicité d'un PV expurgé des informations et archivage du PV confidentiel • OU publicité d'un compte rendu expurgé des informations et archivage du PV confidentiel

Trame adoption d'un PV



Exemple transversal : Ordre du jour, confidentialité et modification du PV

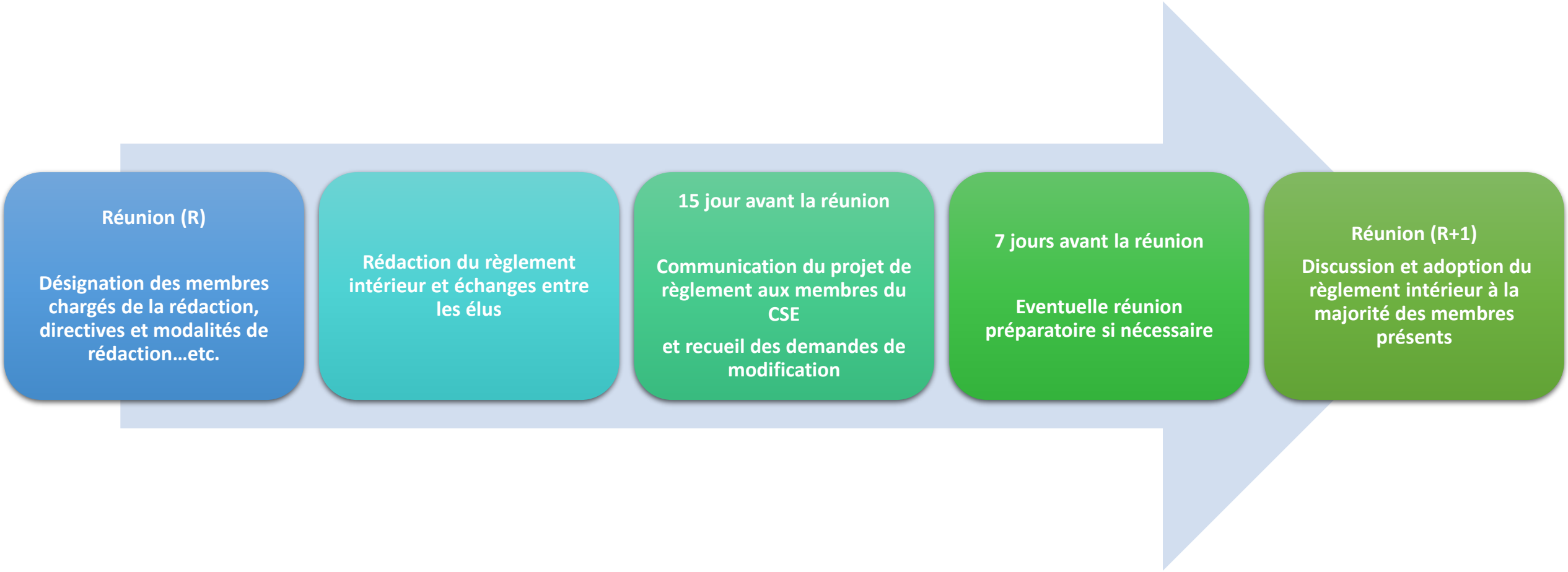
Situation	Solutions envisageables
Les réunions du CSE de Monsieur DURAND sont mensuelles. En janvier 2022, Monsieur DURAND, Secrétaire, a souhaité inscrire à l'ordre du jour la rubrique « Questions diverses » sans aucune précision. Cette rubrique a été refusée par l'employeur (Président du CSE) car le point n'était pas assez précis. Monsieur DURAND a donc précisé la rubrique en ajoutant le point « harcèlement de Madame ORTENSE ». Monsieur DURAND regrette de devoir faire la précision et compte en parler en réunion CSE. Lors de la réunion, le cas de Madame ORTENSE est évoqué. De plus, Monsieur DURAND précise qu'il ne souhaite plus préciser l'ordre du jour lorsqu'il sera directement évoqué le cas personnel des salariés. Cependant, le Président du CSE refuse d'introduire une rubrique « questions diverses » sans aucune précision pour deux raisons : • Il est impossible de préparer une réunion convenablement lorsque les sujets ne sont pas connus à l'avance ; • Le CSE ne peut pas valablement délibérer sur des points non présents à l'ordre du jour. De plus, le CSE souhaite voter une mention concernant Madame ORTENSE qui sera reprise texto dans le PV de réunion. Le Président ouvre un vote à main levée. Les élus s'y opposent et demandent, à la majorité, un vote à bulletin secret. Le Président précise qu'il ne s'agit pas d'un cas prévu par la loi ou le règlement intérieur du CSE pour l'organisation d'un vote à bulletin secret. Mais ne s'y oppose pas pour cette réunion uniquement. Le Président clôture la réunion après le vote majoritairement favorable de la mention. Etant précisé que personne n'a demandé la confidentialité des informations discutées à propos de Madame ORTENSE. Après la réunion, Madame ORTENSE demande à Monsieur DURAND de ne pas évoquer son cas dans le PV de la réunion. En effet, selon le règlement intérieur du CSE, les PV de réunion sont tous diffusés sur le site internet du CSE, après une adoption du PV et éventuelles modifications en réunion M+1. L'adoption devant être décidée à la majorité des membres présents.	Il existe un débat concernant la rubrique « questions diverses ». Certains experts du CSE valident la possibilité d'introduire cette rubrique pour permettre l'examen de points qui n'ont pu être inscrits à temps à l'ordre du jour. Cependant, au regard de la jurisprudence, cette position est critiquable puisque : • Un CSE ne peut valablement délibérer sur un point non prévu à l'ordre du jour sauf à risquer l'annulation de la délibération (Cass. Soc., 9 juillet 1996, n° 94-17.678) ; • Les délibérations prises sur le fondement d'un point de l'ordre du jour énoncé de manière vague peuvent encourir la nullité (Ex : Cass. Soc., 24 juillet 1984, n° 83-12.030). Il est donc déconseillé d'introduire une rubrique « questions diverses » sans aucune précision. Ensuite, concernant le vote à bulletin secret : Il est vrai que le Code du travail ne prévoit que 2 situations pour lesquels le vote à bulletin secret est obligatoire (Projet de licenciement d'un salarié protégé / Nomination et projet de licenciement d'un médecin du travail). Mais en dehors de ces hypothèses, il est possible de décider d'un vote à bulletin secret par : • Une clause du RI du CSE ; • Un vote à main levée à la majorité des membres présents au cours de la réunion. Enfin concernant la confidentialité du PV : Généralement, seul le président peut décréter unilatéralement la confidentialité de certaines informations. En effet, les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme confidentielles par l'employeur (Article L. 2315-3 du Code du travail). En dehors des informations couvertes légalement par le secret, cette confidentialité ne se décrète pas et il appartient à l'employeur de spécifier au cas par cas (et de s'en ménager une preuve), que telle ou telle information est soumise à confidentialité, et le cas échéant selon quelles modalité, avant ou concomitamment à la délivrance de l'information (Non après). En dehors de cette hypothèse, la confidentialité peut être votée lors de la réunion CSE. En principe, celle-ci est acquise à la majorité des membres présents sauf clause contraire du règlement intérieur du CSE. En l'absence d'un tel vote lors de la réunion concernée par le point litigieux, une modification du PV peut être votée lors de la réunion M+1 (Ici, février 2022) à la majorité des membres présents sauf clause contraire du règlement intérieur de votre CSE pour rendre confidentielles lesdites informations.

Exemple transversal : Désignation d'un expert, préjudice des salariés et contestation d'une dépense du CSE

Situation	Solutions envisageables
Le CSE de Monsieur DURAND désigne un expert « habilité » pour une consultation en matière d'introduction de nouvelles technologies au sein de l'entreprise. La délibération du CSE désigne Monsieur DURAND en tant que secrétaire du CSE afin d'effectuer les démarches auprès de l'expert. **Cependant, contrairement à ce qui était annoncé, l'expert ne disposait pas des habilitations nécessaires. Le CSE de Monsieur DURAND n'a pas demandé les habilitations de l'expert. En effet, l'employeur n'a pas contesté ladite désignation.** **L'absence d'habilitation de l'expert se fait durement ressentir : Ses investigations sont restreintes et son rapport est lacunaire. Le CSE n'a pas été capable de rendre un avis éclairé et de proposer des solutions alternatives.** **Les nouvelles technologies sont introduites au sein de l'entreprise après avis favorable du CSE. Cet avis, repris dans un compte rendu du CSE, est largement diffusé selon les modalités prescrites par leur RI. Le salariés sont majoritairement informés de l'introduction de nouvelles technologie au sein de l'entreprise.** **Malheureusement, plusieurs accidents du travail interviennent suite à l'usage de ces technologies. Certains salariés mettent en cause l'avis du CSE et l'absence de proposition alternative. L'un d'entre eux assigne le CSE dans une action civile en responsabilité délictuelle. En effet, l'avis favorable du CSE aurait, selon lui, permis l'introduction des nouvelles technologies à l'origine de son accident lui ayant causé la perte d'un œil.** **Le CSE se réunit en réunion extraordinaire afin de procéder au vote de la désignation d'un cabinet d'avocat afin d'assurer sa défense lors de l'action en justice. De plus, il souhaite appeler en garantie l'expert ayant rédigé le rapport concernant l'introduction de nouvelles technologies au sein de l'entreprise. Le CSE souhaite engagé la responsabilité contractuelle de ce dernier.** **Le RI du CSE précise qu'en cas d'action en justice décidée à la majorité des membres présents, c'est au secrétaire que revient les démarches de l'action.** **Le salarié, demandeur à l'action, conteste les démarches effectuées par Monsieur DURAND car, la délibération ayant désigné le cabinet d'avocat n'a mandaté aucun membre du CSE. Selon lui, le secrétaire n'a aucun pouvoir pour représenter le CSE en cas d'action en justice. Par conséquent, il demande la nullité desdites démarches.**	**Tout d'abord, le CSE de Monsieur DURAND a désigné l'expert en bonne et due forme (Vote de la désignation + mandat donné à l'un de ses membres pour effectuer les démarches).** **Cependant, le CSE doit, dans cette hypothèse, designer un expert dit habilité conformément à l'article L. 2315-94 du Code du travail. L'expert a menti sur ses habilitations, mais le CSE, notamment l'employeur, n'a fait aucun contrôle.** **Il est possible de penser que cette absence de contrôle est constitutive d'une faute de négligence pouvant justifier une action en responsabilité délictuelle à son égard (Articles 1240 et 1241 du Code civil).** **Cependant l'avocat désigné par le CSE rassure ce dernier. D'autres conditions sont nécessaires et il est possible de débattre sur la satisfaction desdites conditions. En effet, la jurisprudence demande la preuve d'un lien de causalité (de cause à effet) direct et certain entre le dommage (la perte de l'œil) et la faute reprochée. Selon l'avocat, il est possible de contester notamment la notion de :** • **<u>Lien direct :</u> En effet, le dommage n'est pas causé directement par l'absence d'avis éclairé du CSE mais l'introduction des technologies au sein de l'entreprise ;** • **<u>Lien certain :</u> Il n'est pas certain que les accidents auraient pu être évités. De surcroit, il est possible de lire dans le compte rendu de la réunion que l'employeur a régulièrement rappelé la nécessité d'introduire les nouvelles technologies litigieuses au sein de l'entreprise. Enfin, l'avocat rappelle que les avis du CSE sont purement consultatifs. L'employeur n'est pas obligé de suivre ces derniers sauf exception.** **Ensuite, concernant l'engagement de la responsabilité contractuelle de l'expert : Il est possible théoriquement d'engager sa responsabilité au sens des articles 1231-1 et suivants du Code civil si l'ensemble des conditions sont respectées (Preuve d'un préjudice, d'une faute contractuelle et d'un lien de causalité).** **Enfin, concernant le pouvoir du secrétaire d'engager des actions en justice : L'avocat est serein puisque selon lui, le secrétaire avait le pouvoir d'engager les démarches car :** **1°) Le principe de l'action en justice et la désignation du cabinet d'avocat ont été votés à la majorité des membres présents ;** **2°) Le RI du CSE donne un mandat général pour toute action en justice décidée par le CSE au secrétaire ;** **3°) Il est possible de régulariser le mandat avant que le juge statue.**

Dispositif	Résumé	Conditions	Précisions		
Personnalité juridique	Le comité possède une existence juridique et des droits distincts de ses membres	Entreprises + de 50 salariés	Le CSE est titulaires de droits et sujet d'obligations : • Disposer d'un patrimoine • Conclure des contrats (être débiteur ou créancier) • Agir en justice En tant qu'organe collégial, il agit par l'intermédiaire d'un membre mandaté et uniquement après décision prise à la majorité des membres présents (Ex : toutes les dépenses doivent être votées sauf mandat donné à un membre pour les dépenses courantes en dessous d'un certain plafond)		
Action dans l'intérêt du Comité	Le comité peut agir en justice pour défendre ses intérêts	• Atteinte d'un intérêt du CSE • Atteinte directe • Après vote collégiale et mandat d'un membre du CSE pour exercer l'action	• Le CSE ne peut agir que lorsque ses intérêts sont mis en cause • Il ne peut pas agir en justice pour réclamer le respect d'une convention collective (sauf si elle concerne ses prérogatives par exemple) ou la défense des droits des salariés (2 prorogatives des syndicats) • Action civile : Possibilité de régulariser le mandat avant que le juge statue • Action pénale : Le mandat doit être fournit à l'introduction de l'instance		
Action contre le Comité ou l'un de ses membres	Si le comité, voire l'un de ses membres commettent une faute en raison de l'usage de l'une de ses prérogatives, il est possible d'engager la responsabilité de ces derniers	Selon la nature de la faute et de la responsabilité engagée	Action civile contractuelle (En cas de contrat avec le CSE)	Responsabilité civile délictuelle (En l'absence de contrat avec le CSE)	Responsabilité pénale (En cas d'infraction pénale)
			• Responsabilité civile contractuelle • Engagée par les cocontractants du CSE • En raison de l'inexécution, d'une mauvaise exécution ou d'une exécution tardive d'une obligation contractuelle (Ex : Non paiement d'un prestataire de services) • 3 conditions : Faute contractuelle, préjudice et lien de causalité	• Absence de lien contractuelle • Responsable des dommages causés par sa faute, par sa négligence ou son imprudence, par les choses dont il a la garde (véhicules, matériel…) ou du fait de ses salariés (Ex : Le véhicule du CSE heurte un tiers car un membre a oublié le frein à main) • 3 conditions : Faute délictuelle, préjudice et lien de causalité	• Engagée au titre des infractions commises, pour son compte, par ses organes ou ses représentants • Les membres du comité ont agi dans leur seul intérêt et pour le compte du comité • Responsabilité pénale du membre possible s'il dépasse les limites de son mandat (Ex : détournement de l'argent sur les budgets du CSE) • 3 éléments constitutifs de l'infraction : Légal, matériel et moral
Règlement intérieur du CSE	Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions	Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés	• Contenu libre sauf clauses obligatoires (Modalités d'arrêté des comptes et d'établissement des rapports annuels / Clauses obligatoires relatives aux commissions) ou clauses interdites (Clauses contraires à l'ordre public, entravant le fonctionnement normal du comité ou imposant une obligation supra-légal à l'employeur sans son consentement) • Toute clause imposant à l'employeur des obligations supplémentaires doivent être consenties par celui-ci (Exemple : Attribution d'heures de délégation aux suppléants, présence de ces derniers aux réunions…etc.) • Le RI du CSE est important puisqu'il règle les modalités pratiques de fonctionnement du Comité. Le Code du travail reste muet en cette matière.		
Local aménagé	L'employeur doit mettre gratuitement à la disposition du CSE un local aménagé	• Local aménagé : Entreprise de + de 50 salarié • Dédié uniquement au CSE • Entretenu par l'employeur	• Local permettant au CSE de se réunir et de fonctionner • Le local doit également être conforme à la règlementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité • Local éclairé, chauffé et meublé (Matériel de dactylographie, de photocopie, d'une table et de chaises pour asseoir tous les membres, d'une armoire fermant à clé, d'un ordinateur et d'un téléphone fixe non connecté à l'autocommutateur de l'entreprise…etc.) • Accessible librement aux membres de la délégation du personnel , les RS, et leurs invités sans restrictions disproportionnées		

Exemple processus d'adoption d'un RI



Les principales expertises du CSE			
Type d'expert	**Hypothèse de désignation**	**Code du travail**	**Financement**
Expert-comptable	Politique sociale, emploi et conditions de travail	L. 2315-80, L. 2315-91 et L. 2312-17	100 % par l'employeur
	Situation financière de l'entreprise	L. 2315-80, L. 2315-88 et L. 2312-17	
	Licenciement eco. collectif d'au moins 10 salariés (entreprise + 50)*	L. 1233-34, L. 2315-87 et L. 2315-92	
	Droit d'alerte éco.	L. 2315-92 et L. 2312-63	
	Orientations stratégiques	L. 2315-87 et L. 2312-17	80 % employeur / 20 % CSE
	Opération de concentration	L. 2315-92 et L. 2312-41	
	Offre publique d'acquisition	L. 2315-92, L. 2312-42 et L. 2312-52	
	Préparation des négociations sur le PSE	L. 2315-92	
	Préparation des négociations relatives à un accord de préservation ou de développement de l'emploi	L. 2315-92	
Expert habilité L'expert doit être habilité par un organisme certificateur accrédité depuis le 1er janvier 2022 (Avant simplement agrée) Conseil : Demander la certification ou vérifier sur les listes disponibles pour éviter les contestation de l'employeur Pour les expertises sur l'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important, cette dernière doit également porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise Décret certainement à venir	Introduction de nouvelles technologies	L. 2315-94	80 % employeur / 20 % CSE
	Aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité et les conditions de travail	L. 2315-94	
	Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle	L. 2315-94	Selon les cas : 100 % par l'employeur (Absence d'indicateurs sur l'égalité) 80 % employeur / 20 % CSE (Présence indicateurs)
	Grand licenciement collectif pour motif économique*	L. 2315-80, L. 2315-92 et L. 1233-34	100 % employeur
	Risque grave, identifié et actuel	L. 2315-96	
Expertise libre	Préparation de travaux	L. 2315-81	100 % par le CSE

Consultations ponctuelles en matière économique

Cas générale Tout projet important relatif à la marche générale de l'entreprise	Cas spécifiques
Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectif	Moyens de contrôle de l'activité des salariés
Mesure de nature à avoir un impact sur l'environnement	Restructuration et compression des effectifs
Modification de son organisation économique ou juridique (fusion, cession….etc.)	Licenciement collectif pour motif économique
Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle	Offre publique d'acquisition
Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Opération de concentration
Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire
	Mise en place ou modification d'une garantie collective (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire)
	Attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables
	Licenciement d'un membre du CSE

En principe et sauf accord/ décision de l'employeur, consultation du CSEC puis consultation des CSEE en cas de mesures d'adaptation
Consultation du CSEE uniquement en cas de projet d'établissement
La liste située en dessous du cas générale n'est pas limitative puisque le principe est de consulter le CSE sur tout projet important
Concernant les consultations sur la marche générale de l'entreprise, le comité est consulté sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

Exemple transversal : Consultation économique, faits préoccupants, alerte économique, expertise, convocation du Commissaire aux Comptes de l'entreprise et propositions alternatives

Situation	Solutions envisageables
Le CSE de Monsieur DURAND assiste à la réunion de présentation des comptes annuels dans le cadre de la consultation récurrente sur la santé économique et financière de l'entreprise. Etant précisé que l'entreprise fait partie d'un groupe et qu'elle est assujettie à l'obligation de faire certifier ses comptes par un CA et de consolider leurs comptes. Le CSE de Monsieur DURAND s'étonne que certaines informations présentées oralement par le chef d'entreprise ne se retrouvent pas dans la BDESE. Le CSE demande communication des documents pour étayer leur avis et leur introduction dans la BDESE. Il s'agit principalement des informations financières des autres sociétés du groupe et des comptes consolidés. Le chef d'entreprise refuse de communiquer les documents demandés. Surtout, certains faits préoccupants ressortent de cette présentation, notamment : • Perte d'un client important qui est une société du groupe (Liquidation du client) ; • Perte importante du CA ; • Non certification des comptes par le CAC. Le CSE décide alors de désigner un expert-comptable pour l'aider à analyser les comptes de la société et celles du groupe. En effet, Monsieur DURAND est inquiet puisqu'il sait que de nombreux clients sont des sociétés du groupe. La perte de CA a étant présenté comme systémique en raison de la crise, il craint que par une réaction en chaine, les sociétés du groupe, ainsi que la sienne, doivent être liquidées. 3 jours après sa désignation, l'expert demande les informations qui lui sont nécessaires, surtout les informations financières des sociétés du groupe ET clientes de l'entreprise de Monsieur DURAND. 5 jours après les demandes de l'expert, le chef d'entreprise ne donne qu'une partie des informations demandées car selon lui : • Certains documents sont inutiles ; • Certains documents existent mais ne concernent pas directement l'entreprise de Monsieur DURAND mais les autres sociétés du groupe ; • D'autres sont facultatifs ou n'existent pas. Suite à cette réponse, l'expert relance le chef d'entreprise concernant l'ensemble des documents qu'il a demandé. De plus, il demande des informations supplémentaires concernant les projections prévisionnelles de la société. L'expert rencontre à nouveau un refus de la part du chef d'entreprise. L'expert suggère au CSE : • De saisir le tribunal judiciaire ; • Convoquer le CAC ; • De la lancer une alerte économique.	En principe, l'employeur doit communiquer et mettre à disposition du CSE toutes les informations prévues par l'accord instituant la BDESE au sein de l'entreprise, ou, à défaut, les indicateurs prévus aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail selon la taille de l'entreprise. En dehors des informations énumérées par l'accord ou les articles susvisés, le CSE peut, en principe, lors des réunions d'informations, poser des questions au Président du CSE et demander des documents supplémentaires. Un refus de ce dernier peut, le cas échéant, être constitutif du délit d'entrave. Le CSE à deux possibilités en cas de réticence du Président de délivrer les documents ou informations demandées : 1°) Avoir recours à un expert dans l'un des cas prévues par le Code du travail ; 2°) Saisir le tribunal. 1°) A court terme, il serait judicieux de passer par l'expert puisque ce dernier a un libre accès aux informations de l'entreprise. Ce dernier est le seul à juger du caractère utile des documents et informations demandées lors de sa désignation dans les limites suivantes : • Informations en lien avec sa mission ; • Il ne peut demander que les documents qui existent au sein de la société (Qu'ils soient facultatifs ou le fruit de la volonté de l'entreprise) ; • Il peut demander communication d'informations relatives aux autres sociétés du groupe. Cependant, une fois la 1er demande d'informations effectuée, l'expert perd en marge de manœuvre : A partir de cette demande il ne peut que faire des demandes d'informations complémentaires. C'est-à-dire en lien avec les premières informations demandées. Donc le refus du Président est justifié uniquement pour les documents qui n'existent pas et la demande d'informations supplémentaires sur les prévisions de la société si cette dernière n'a aucun lien avec les demandes initiales. Normalement, les contestations relatives aux informations sont portées devant le juge qui tranchera les demandes. L'employeur ne doit pas refuser de but en blanc les demandes. La réticence de l'employeur face aux demandes de l'expert peut être sanctionnée, le cas échéant, par le délit d'entrave. Les suggestions de l'expert concernant la situation ne sont pas dénuées de sens puisque : • La saisine tribunal judiciaire (procédure accélère) permettra éventuellement d'obtenir les documents manquants sous astreinte et de demander la suspension du délai de consultation jusque la remise desdits documents ; • Le CSE peut convoquer le CAC de l'entreprise afin d'avoir des informations sur les comptes. De plus, dans cette situation, le CSE pourra demander les raisons de l'absence de certification des comptes annuels ; • Lancer une alerte économique puisque des faits préoccupants de nature à affecter la santé financière de l'entreprise ressortent de la présentation. Ces faits justifient une alerte économique qui pourra déboucher sur des explications du chef d'entreprise, la saisine des organes de direction ou de contrôle de la société, voire la saisine du président du tribunal qui convoquera le chef d'entreprise et pourra alerter le procureur pour ouvrir une procédure collective.

Droit à consultation et expertise du CSE central et des CSE d'établissement				
Projet de consultation récurrente	**Consultation du CSEC et expertise**	**Consultation des CSEE**	**Recours à un expert par les CSEE**	**Textes**
Orientations stratégiques	Oui	Non sauf accord différent ou décision de l'employeur*		L. 2312-22
Situation économique	Oui	Non sauf accord différent ou décision de l'employeur		
Politique sociale	Oui	Oui si des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements sont prévues et sauf accord contraire**		
Projet sans mesure d'adaptation à un ou plusieurs établissements	Oui	Non, information postérieure des CSEE	Non	L. 2316-1
Projet avec mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements en cas d'introduction d'une nouvelle technologie et de modification importante des conditions de travail	Oui	Non	Non	
Projet avec d'éventuelles mesures de mise en œuvre non définies	Oui	Non, sauf lorsque les mesures d'adaptation seront définies**	Non Oui, lorsque les mesures d'adaptation seront définies et en cas de d'introduction d'une nouvelle technologie et de modification importante des conditions de travail***	L. 2316-1 et 2316-3
Projet avec mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements	Oui	Oui**	Oui Non, en cas de d'introduction d'une nouvelle technologie et de modification importante des conditions de travail***	L. 2316-20 et L. 2316-3
Projet d'établissement(s)	Non	Oui		
Droit d'alerte	Oui	Non		

*** Un accord peut prévoir que la consultation est effectuée au niveau du Comité de groupe**
**** L'avis des CSEE est rendu et transmis au CSEC au moins 7 jours avant l'expiration du délai dont dispose le CSEC pour rendre le sien. Un accord peut inverser l'ordre des consultation (Article L. 2316-22 CdT.)**
***** Dans ces hypothèses, la désignation d'un expert est réservée au CSEC : Il n'y a pas de double expertise**

Les principales prérogatives économiques du CSE

Prérogatives	Résumé	Précisions				
Information	Dans certaines hypothèses, l'employeur doit informer le CSE	L'employeur informe le CSE mais ne demande pas un avis. Le CSE peut toujours donner verbalement son avis mais il ne s'agit pas d'une consultation. Le Code du travail prévoit diverses hypothèses de simple information, par exemple : • Documentation économique et financière 1 mois après les élections • Visite de l'inspection du travail • Les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci • Les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci				
Information - consultation	Dans certaines hypothèses, l'employeur doit informer puis demander l'avis du CSE	**Consultation récurrentes** Tous les ans ou selon la périodicité prévue par accord dans la limite de 3 ans : • Sur les orientations stratégiques de l'entreprise • Sur la santé financière et économique de l'entreprise • Sur la politique sociale de l'entreprise Depuis le 25 août 2021, le comité est consulté sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors de ces consultations	**Consultation ponctuelles** • A la naissance d'un projet • Préalable à la décision • Cas limitativement énuméré par le Code du travail (Cf. tableau consultations récurrentes) • Possibilité d'allonger la liste par accord	**Transmission des informations** • Ecrites, précises et préalables à l'avis • Sur la BDES pour les consultations récurrentes • Lors de réunions d'information pour les consultations ponctuelles • Le CSE peut poser des questions et l'employeur doit y répondre	**Délai de consultation** • En principe fixé par accord • Sinon : 1 mois pour une consultation simple / 2 mois pour une consultation avec expertise / 3 mois si plusieurs expertises ou consultation se déroulant au niveau des CSEC/CSEE • Expiration du délai sans avis = Avis négatif du CSE	**Nature de l'avis** Consultatif (L'employeur n'est pas dans l'obligation de suivre l'avis) Exceptions (Avis conforme) : ○ Mise en place d'horaires individualisés ○ Remplacement total ou partiel de la majoration des heures supplémentaires par un repos en l'absence de DS ○ …etc.
Expertises	Le CSE peut avoir recours à des experts pour avoir une assistance technique dans le cadre de ses prérogatives économiques (Cruciale)	**Cahier des charges et notification** • Expert et expertise sont aux libre choix du CSE • Etablissement d'un cahier des charge si besoin • Notification à l'employeur du coût prévisionnel, de l'étendue de l'expertise et de la durée	**Accès de l'expert** • Accès libre à l'entreprise sauf expertise dite libre • Libre accès aux informations • L'expert et le seul juge du caractère utile des informations • Il ne peut exiger l'établissement de document qui n'existe pas, facultatif ou sans lien avec sa mission	**Délai** • Dans le cadre d'une consultation : Remise du rapport 15 jours avant la réunion sauf exception légale • Dans les autres cas : Selon les modalités prévues par accord OU dans les 2 mois (renouvelable une fois) à compter de sa désignation	**Contestation de l'expertise par l'employeur** • Dans plusieurs hypothèses (Nécessité, choix de l'expert, les informations notifiées par l'expert, coût final de l'expertise) • Dans les 10 jours (Point de départ varie selon l'objet de la contestation) • Procédure spécifique en cas de contestation d'une expertise demandé lors d'un projet de licenciement économique collectif	**Annulation de la délibération** • Remboursement de la part financée par l'employeur • Possibilité de prendre en charge l'expertise contestée sur le budget de fonctionnement du CSE
Porte-parole des réclamations	Les élus recueillent les réclamations des salariés pour les porter à la direction	**Procédure informelle** • Réclamation directe auprès d'un supérieur hiérarchique • Traitement plus rapide de la réclamation mais il faut visé le bon échelon hiérarchique		**Procédure formelle (+50)** • Réclamations transmises au secrétaire qui négocie une inscription à l'ordre du jour • Les réclamations sont traitées en réunion CSE avec la réponse motivée de l'employeur		
Faculté de proposition	Les élus peuvent faire des propositions ou étudier les propositions de l'employeur	Le comité formule, à son initiative (1), et examine, à la demande de l'employeur(2), toute proposition de nature à : • Améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés • Leurs conditions de vie dans l'entreprise • Les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance ou de retraite Dans les autres cas, le CSE ne perd par pour autant la faculté de donner son opinion ou de faire des propositions				
L'alerte	Dans les situations visées par le Code du travail, les membres du CSE peuvent lancer des alertes entrainant certaines conséquences	• Protection contre le licenciement du lanceur d'alerte • Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes • Alerte en cas de danger grave et imminent pour la vie et la santé des salarié ou en cas de défectuosité des systèmes de production • Alerte en cas de danger pour la santé publique et l'environnement • Alerte sociale (En cas de recours abusif aux contrats précaires (Ex : CDD) ou lors d'une augmentation significative de ces derniers) • Alerte économique (En cas de connaissance d'un fait de nature à affecter de manière préoccupante la santé économique et financière de l'entreprise)				

Obligations comptables des CSE				
Ressources du Comité	**Type de comptabilité**	**Autres obligations**	**Obligations communes**	**Textes**
Inférieures à 153 000 €	**Comptabilité ultra simplifiée :** ▪ Journal chronologique présentant les ressources et dépenses ▪ Etat de synthèse simplifié sur son patrimoine ▪ Information sur les transactions significatives dans l'annexe du rapport de gestion	**Néant**	▪ Moyens et Grand CSE : Etablissement des annexes comprenant notamment montant des ressources perçues et les clefs de ventilation des charges communes des deux budgets ▪ Arrêté des comptes selon les modalités prévues au RI du CSE (Arrêté des comptes = Période qui suit la clôture de l'exercice pendant lequel un élu contrôle, régularise et produit les comptes) ▪ Approbation des comptes lors d'une réunion spécifique (avec PV spécifique) pendant lequel les membres valident les comptes et affectent le résultat (Communication des comptes 3 jours au moins avant la réunion / Approbation dans les 6 mois de la clôture) ▪ Etablissement d'un rapport de gestion ▪ Etablissement d'un rapport sur les conventions passées entre le CSE et l'un de ses membres ▪ Conservation des pièces comptables ▪ Communication des comptes aux salariés	**L. 2315-65 et D. 2315-35** **L. 2315-76** **Pas de règlement ANC pour le CSE mais application du règlement n° 2015-02 du 2 Avril 2015 en vigueur pour les CE**
Supérieurs à 153 000 € **CSE qui ne dépassent pas deux des critères suivants :** ▪ 50 salariés du CSE ▪ 1,55 millions d'€ de bilan ▪ 3,1 millions d'€ de ressources	**Comptabilité simplifiée :** ▪ Etablissement d'un bilan, compte de résultat simplifiées et leurs annexes ▪ Enregistrement comptable des mouvements affectant le patrimoine par ordre chrono. ▪ Inventaire annuel des éléments d'actif et de passif du patrimoine ▪ Annexes	**Présentation par un expert-comptable rémunéré par le budget de fonctionnement** **(Non tenue des comptes)**		**L. 2315-64 et D. 2315-33** **Pas de règlement ANC pour le CSE mais application du règlement n° 2015-01 du 2 Avril 2015 en vigueur pour les CE**
Supérieurs à 153 000 € **CSE qui dépassent deux des critères suivants :** ▪ 50 salariés du CSE ▪ 1,55 millions d'€ de bilan ▪ 3,1 millions d'€ de ressources	**Comptabilité de droit commun :** ▪ Etablissement d'un bilan, compte de résultat classiques et leurs annexes ▪ Enregistrement comptable des mouvements affectant le patrimoine par ordre chrono. ▪ Inventaire annuel des éléments d'actif et de passif du patrimoine ▪ Annexes	**Certification des comptes par un Commissaire Aux Comptes** **Deux commissaires aux comptes en de contrôle d'une entité (Ex : Association)** **Rémunération sur le budget de fonctionnement**		**L. 2315-64 du Code du travail** **L. 123-12 et R. 612-1 du Code de commerce**

Ressources annuelles à prendre en compte pour apprécier le seuil de 153.000 €	
Article D. 2315-36 du Code du travail - Les petits comités	
Subvention de fonctionnement reçue de l'employeur	Oui
Reversement de subvention au CSE central ou au comité des ASC interentreprises	Non à déduire
Contribution reçue de l'employeur	Oui
Sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales ou organismes analogues	Oui
Remboursement par l'employeur des primes d'assurance civile	Oui
Autres subventions reçues des collectivités publiques ou des organisations syndicales	Oui
Dons et legs	Oui
Revenus des biens meubles et immeubles	Oui

Règles comptables Petit CSE	Rapport annuel de gestion Etabli par le CSE selon les modalités du règlement intérieur A remettre au plus tard 3 jours avant la réunion spécifique d'approbation des comptes				
Tenue et certification des comptes	**Organisation du comité**	**Utilisation de la subvention de fonctionnement**	**Utilisation des ressources liées aux activités sociales**	**Patrimoine du comité, engagements et transactions significatives**	**Synthèse des ressources et dépenses**
Comptabilité ultra-simplifiée **Tenue d'un livre chronologique présentant les montants et l'origine des dépenses/recettes** **Une fois par an : Etablissement d'un état de synthèse simplifié sur le patrimoine du CSE et ses engagements en cours**	**Nombre de sièges (Légal ou conventionnel)**	**Activités d'expertise et missions économiques** **Honoraires des experts, rémunérations des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation…etc.**	**Données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des ASC et leurs bénéficiaires**	**Etat de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements conformément à un règlement de l'ANC (Non encore paru pour le CSE / Règlement N° 2015-02 du 2 avril 2015 pour les CE)**	**Etat de synthèse simplifié des ressources et dépenses conformément à un règlement de l'ANC (Non encore paru pour le CSE / Règlement N° 2015-02 du 2 avril 2015 pour les CE)**
	Nombre d'élus (Titulaires et suppléants)	**Dépenses principales et accessoires relatives à la formation économique**			
	Effectif des salariés du comité	**Dépense de communication avec les salariés de l'entreprise**		**Informations concernant les transactions significatives effectuées**	
	Nombre et nature des commissions du CSE	**Autres frais de fonctionnement**			
	Organigramme des services du CSE	**Montant versé au CSE central**			

PDF
(.pdf)

Règles comptables Moyen CSE	Rapport annuel de gestion Etabli par le CSE selon les modalités du règlement intérieur A remettre au plus tard 3 jours avant la réunion spécifique d'approbation des comptes			
Tenue et certification des comptes	**Organisation du comité**	**Utilisation de la subvention de fonctionnement**	**Utilisation des ressources liées aux activités sociales**	**Patrimoine du comité, engagements et transactions significatives**
Comptabilité simplifiée **Simple enregistrement des créances et des dettes à la clôture de l'exercice** **Des comptes annuels doivent être tenus** **Les comptes annuels sont présentés par un expert comptable (Non tenus)** **Missions de l'expert-comptable financé par le budget de fonctionnement du CSE**	**Nombre de sièges** **(Légal ou conventionnel)**	**Activités d'expertise et missions économiques** **Honoraires des experts, rémunérations des salariés du comité, frais de déplacement, frais de documentation…etc.**	**Descriptif et lieu de réalisation de ces activités en distinguant, celles gérées directement par le CSE, celles à la gestion desquelles le CSE participe, et celles dont la gestion est déléguées** **Dans les deux derniers cas : Précision des montants délégués et/où le prestataire auquel il est fait appel**	**Etat de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements conformément à un règlement de l'ANC (Non encore paru pour le CSE / Règlement N° 2015-02 du 2 avril 2015 pour les CE)**
	Nombre d'élus **(Titulaires et suppléants)**	**Dépenses principales et accessoires relatives à la formation économique**	**Eléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé**	**Informations concernant les transactions significatives effectuées**
	Effectif des salariés du comité	**Dépense de communication avec les salariés de l'entreprise**		
	Nombre et nature des commissions du CSE	**Autres frais de fonctionnement**	**Données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des ASC et leurs bénéficiaires**	
	Organigramme des services du CSE	**Montant versé au CSE central**		

(.pdf)

Informations à présenter dans le rapport de gestion	Petit CE	Moyens et Gros CE
1 ° Organisation du comité d'entreprise		
Nombre de sièges légal ou conventionnel		
Nombre d'élus		
Effectif de salariés du comité (le cas échéant)		✓
Nombre et nature des commissions du comité		
Organigramme des services du comité		
2° L'utilisation de la subvention de fonctionnement		
a) Les activités d'expertise et les missions économiques :		
Honoraires des experts rémunérés par le comité		
Rémunération des salariés du comité		✓
Frais de documentation		
Frais de déplacement		
b) Les dépenses relatives à la formation économique des élus		
Frais de formation		
Frais de transport		
Frais d'hébergement		✓
c) Les dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise		
d) Les autres frais de fonctionnement		
e) Le montant éventuellement versé au comité central d'entreprise		
3° L'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles		
Etat simplifiée des dépenses et des recettes reprenant les informations figurant dans un modèle établi par l'Autorité des normes comptables	✓	
a) Le descriptif et lieu de réalisation de ces activités en distinguant, le cas échéant		✓
Celles gérées directement par le comité		✓
Celles à la gestion desquelles il participe + le montant délégué		✓
Celles dont il a délégué la gestion + le montant délégué		✓
b) Les éléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé		✓
c) Les données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires		✓
4° La description et l'évaluation du patrimoine		
Etat de synthèse simplifié relatif à son patrimoine et à ses engagements défini par un règlement de l'Autorité des normes comptables	✓	
Acquisitions, cessions, stocks, trésorerie, placements, etc…		✓
5° Les engagements en cours et les transactions significatives		
Les informations relatives aux transactions significatives qu'il a effectuées	✓	✓

Exemple transversal : Calcul subventions, contestation et imputation d'une dépense mixte

Situation	Solutions envisageables
Nous sommes en Janvier 2022 et le CSE de Monsieur DURAND reçoit ses subventions annuelles et prévisionnelles de la part de l'employeur avec une régularisation des subventions de l'année N-1 (La masse salariale étant définitivement arrêtée au 31 décembre 2021). **En ayant accès aux différentes DSN de l'année 2021 (N-1), il semble y avoir une erreur par rapport à la masse salariale de l'année N-1. Selon lui, il y a un écart trop important entre la masse salariale brute qu'il est possible de déduire des DSN et celle retenue pour la régularisation des subventions N-1.** **Il souhaite avoir des précisions de la part de la direction et éventuellement contester les calculs si les explications de cette dernière n'emportent pas l'adhésion de son CSE.** **De plus, son CSE souhaite souscrire à une presse syndicale qui pourrait aider l'instance quant à son fonctionnement et ses prérogatives économiques et sociales.** **Il se demande sur quel budget imputer la dépense.**	**Généralement, les subventions d'une année N sont prévisionnelles puisqu'il est impossible de déterminer précisément une masse salariale brute avant la fin de l'exercice. Ces subventions sont indexées sur une masse salariale prévisionnelle (Année N-1) avec régularisation sur l'année N+1 en pratique.** **La masse salariale brute à prendre en compte est l'ensemble des sommes soumises à cotisations salariales, à l'exclusion des cotisations patronales et des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.** **Dans l'hypothèse d'un accès aux DSN, il est possible de vérifier la cohérence de la masse salariale annoncée par la direction pour le calcul des subventions.** **En cas d'incohérence, le CSE peut :** • **En discuter directement avec l'employeur ou la direction** • **Ajouter ce point à l'ordre du jour de la réunion la plus proche ou convoquer une réunion extraordinaire pendant laquelle il sera possible de demander les éléments chiffrés de la masse salariale retenue par la direction et de discuter du calcul** **En cas de réticence de la direction ou d'explications n'ayant pas convaincu le CSE, ce dernier peut :** • **Envoyer une mise en demeure par LRAR ou par remise en main propre contre signature pour demander les éléments nécessaires ou le versement du reliquat ;** • **Contacter l'inspection du travail** **En dernier recours, il sera possible d'agir en justice pendant un délai de 5 ans.** **Ensuite, concernant la dépense : En principe, l'adhésion à une presse technique doit être financée par le budget de fonctionnement. De plus, ici la presse est dite syndicale. La jurisprudence a déjà invalidée l'adhésion à une presse syndicale car elle favorisait une action ou une organisation syndicale.** **Cependant, Monsieur DURAND précise que l'adhésion servira à l'ensemble des prérogatives du CSE. L'objet est donc mixte : Il faut, en principe, créer une règle de répartition entre les budgets au prorata de l'objet. Cependant, il est difficile d'arrêter un prorata sur une presse à venir. Il est conseillé d'arrêter une clef de répartition prévisionnelle et d'effectuer une régularisation à la fin de l'exercice.** **Etant précisé que cette clef de répartition et ses modalités de calculs doivent figurer dans les comptes annuels du CSE.** **Enfin, il est possible de contester une interprétation extensive de la jurisprudence concernant la presse syndicale. Certains auteurs pensent qu'il est possible d'adhérer à une telle presse technique, peu importe la nature syndicale de la presse, si celle-ci est objective et non orientée.** **Mais dans un souci de sécurité juridique il est conseillé au CSE de Monsieur DURAND de s'orienter vers une presse non syndicale d'un éditeur juridique classique.**

Exemple calcul exonération

Situation	Solution
Le CSE de Monsieur DURAND a attribué en 2023 dans l'année 209 euros de cartes cadeaux par salarié comme suit : • **184 € pour noël uniquement aux salariés (Pas aux enfants)** • **10 € pour la Saint-Martin** • **15 € pour la fête des pères/mères (Pour les salariés parents)** **Un élu du CSE alerte Monsieur DURAND parce que, selon lui, l'employeur doit déclarer des cotisations sur certaines attributions. Le CSE doit en principe donner les informations chiffrées à l'employeur afin que ce dernier soit mis en possibilité de déclarer et payer les cotisations sociales.**	**La valeur de l'ensemble des attributions dépasse le plafond de 5 % (183 € en 2023). Le 1er plafond prévu par l'exonération (183 € annuel par salarié) est dépassé. Il faut donc vérifier si chaque attribution respecte les conditions du second plafond (Par événement et par salarié)** • **<u>184 € pour noël</u>** **L'attribution est faite pour noël qui est un événement URSSAF.** **En l'absence de précision, nous considérons que l'attribution est faite en lien avec ledit événement.** **Cependant, l'attribution est de 183 € : Elle dépasse donc le plafond de 5%.** **Ainsi, l'employeur devra payer des cotisations pour cette attribution dès le 1er euro.** • **<u>10 € pour la Saint-Martin</u>** **L'attribution est faite pour la Saint-Martin. Il ne s'agit pas d'un événement présent sur la liste URSSAF.** **Ainsi, l'employeur devra payer des cotisations pour cette attribution.** • **<u>15 € pour la fête des pères/mères</u>** **L'attribution est faite pour la fête des pères/mères qui est un événement URSSAF.** **En l'absence de précision, nous considérons que l'attribution est faite en lien avec ledit événement.** **L'attribution est de 15 € : Elle ne dépasse pas le plafond de 5%.** **Ainsi, l'attribution bénéficie de l'exonération.**

Utilisation des budgets du CSE			
Dispositif	**Résumé**	**Précisions**	
Séparation des budgets	**Les deux budgets du CSE sont soumis à un principe de séparation**	• **Principe d'ordre public** • **2 budgets : Fonctionnement (Prérogatives économiques et fonctionnement du CSE) et social (Prérogatives sociales)** • **Calcul et versement différents, utilisations distinctes et comptabilités séparées** • **Conseil : Ouvrir un compte bancaire par budget**	
Budget de fonctionnement	**Budget servant aux prérogatives économiques et à l'administration du CSE**	• **Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés** • **Modalités de versement au choix de l'employeur sauf obligation conventionnelle** ○ **Doit permettre un fonctionnement normal du CSE sinon entrave** • **En pratique versements échelonnés et prévisionnels (Masse salariale N-1 avec regul. N+1)**	
Calcul budget fonctionnement	**Le budget étant obligatoire, son calcul est légal et indexé sur la masse salariale brute de l'entreprise**	• **Sauf stipulation conventionnelle plus favorable : 0,20 % de la masse salariale brute (Entreprises de 50 à 2000 salariés) / 0,22 % de la masse salariale brute (Entreprises + 2000 salariés)** • **Masse salariale brute : Cumul des salaires versés sur l'année en cours - les charges patronales** • **Masse salariale brute : Sommes soumises aux cotisations salariales à l'exclusion des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée** • **Comité peut demander les éléments nécessaires au calcul des budgets** • **Certains éléments peuvent être trouvés dans les annexes des documents comptables ou dans la DSN**	
Règles d'utilisation du budget de fonctionnement	**Quant bien même l'utilisation est libre, les élus doivent respecter certaines règles**	**Pour imputer une dépense sur le budget de fonctionnement, cette dernière doit :** • **Être rattachable au fonctionnement général / administratif du CSE OU à une prérogative économique** • **Ne pas favoriser une action ou une organisation syndicale**	
Exemples et contre- exemples	**Les exemples relèvent d'une disposition légale, de la jurisprudence, de la pratique ou de la doctrine**	**Exemples**	**Contre-exemples**
		• **L'achat ou les abonnements aux documentations techniques nécessaires <u>au fonctionnement du CSE</u>** • **L'abonnement à une assistance juridique** • **Des appareils de communication si nécessaires** • **Les frais de télécommunication du comité et l'abonnement à internet** • **Certaines formations des membres du comité** • **Les frais de déplacement et de repas des élus justifiés (sauf lorsqu'ils sont pris en charge par l'employeur (Ex : Réunion oblig.))** • **L'embauche de personnel nécessaire au comité** • **Consultation d'experts et expertises en lien avec les prérogatives économiques** • **L'achat d'actions de la société pour participer au conseil d'administration** • **Financement ou co-financement de certaines expertises**	• **Les dépenses relevant des ASC (Sortie, galette des rois, journée pétanque, les frais de gestion des ANCV)** • **Les dépenses personnelles des élus** • **Certaines expertises (Prise en charge intégrale ou partielle par l'employeur)** • **La formation SSCT et les dépenses qui en découlent** • **Dépenses qui favorisent une action ou une organisation syndicale (Presse syndicale ou frais de déplacement à une manifestation syndicale)** • **Convocations à une commission des activités sociales et culturelles**

Utilisation des budgets du CSE (SUITE)			
Dispositif	**Résumé**	**Précisions**	
Budget social	**Budget servant aux prérogatives sociales du CSE**	• Facultatif dans les entreprises de plus de 50 salariés • Modalité de versement au choix de l'employeur sauf obligation conventionnelle ○ Doit permettre un fonctionnement normal du CSE sinon entrave • En pratique versements échelonnés et prévisionnels (Masse salariale N-1 avec regul. N+1)	

Calcul budget social	**Budget facultatif bénéficiant d'un mode de calcul différent de celui de fonctionnement**	• Budget fixé par accord d'entreprise
		  ○ Le montant peut être revu à la hausse comme à la baisse d'une année à l'autre
		  ○ La masse salariale à prendre en compte est la même que celle prévue pour le budget de fonctionnement
		• A défaut : Le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente
		  ○ Si absence de rapport existant (Nouveau CSE) = Pas de budget ASC
		• Une convention collective peut prévoir une contribution minimale obligatoire de l'employeur	

Règles d'utilisation du budget social	**Quant bien même l'utilisation est libre, les élus doivent respecter certaines règles**	• Le CSE à un monopole et une libre gestion des activités sociales et culturelles
		• Pour exercer ce monopole et cette libre gestion, l'activité mise en place doit réunir 4 conditions :
		  ○ Être facultative pour l'employeur (Pas d'obligation légale, conventionnelle ou de toute nature)
		  ○ Contribuer à l'amélioration de vie des ayants-droit
		  ○ Être attribuée majoritairement aux ayants-droit (Majoritairement les salariés, leur famille et les stagiaires / subsidiairement aux anciens salariés)
		  ○ Les conditions d'attribution ou de modulation ne doivent pas être discriminatoires	

Exemples et contre-exemples	**Les exemples relèvent d'une disposition légale, de la jurisprudence, de la pratique ou de la doctrine**	**Exemples**	**Contre-exemples**

		• Les activités listées à l'article R. 2312-35 (Désuète)
		• Dépenses principales et accessoires d'œuvre sociale (Chèques vacances, chèques culture, cartes cadeaux, cadeaux, financement d'une association sportive ou culturelle…)
		  ○ Principale : Dépense pour le financement de l'œuvre
		  ○ Accessoire : Frais de gestion des ANCV, déplacement de l'élu, frais de port…etc.
		• Don à une association (Conditions du transfert budgétaire)
		• Prêts et secours accordés par le comité aux salariés
		• Service juridique à destination des salariés
		  ○ Il doit bénéficier à tous les salariés
			• Dépenses prises en charge par le budget de fonctionnement
			• Activités ne répondant pas aux 4 conditions susvisées
			• Récompense à un challenge ou à une performance
			• Prise en charge des frais de déplacement à une manifestation ou un congrès syndical
			• Dépenses personnelles des élus
			• Voyages pour le CSE uniquement

La clef d'imputation/répartition est l'objet de la dépense	**La clef de répartition concernant l'imputation d'une dépense sur l'un des budgets est l'objet de la dépense. Il faut répondre à la question « à quoi sert la dépense ? »**	• Budget de fonctionnement = La dépense doit servir à une prérogative économique ou au fonctionnement général / administratif du CSE
		• Budget social = La dépense doit servir à une prérogative sociale (Amélioration des conditions de vie des ayants-droit)
		• Une dépense ayant un objet déterminé sera imputée sur un seul budget
		• Une dépense ayant un objet mixte doit être imputée selon une ventilation au prorata sur les deux budgets
		  ○ Clef de répartition/ventilation doit être reprise dans les comptes (Annexes) du CSE
		  ○ Exemple : Un salarié du CSE travaille pour 30 % de son temps pour les ASC et 70 % de sont temps pour le fonctionnement de l'instance → 30 % budget social / 70 % budget de fonctionnement	

Transfert budgétaire et fiscalité des ASC		
Dispositif	**Résumé**	**Précisions**

Transfert budgétaire	**Le CSE a la possibilité restreinte d'effectuer un transfert entre ses budgets selon certaines modalités**	• **10 % du reliquat annuel**
		  ○ **Subvention et ressources perçues sur l'exercice et non les réserves cumulées**
		  ○ **Exercice arrêté et clôturé**
		  ○ **En fin d'exercice en réunion plénière (Approbation des comptes)**
		• **Inscription du transfert dans les documents suivants :**
		  ○ **Moyens et gros CSE : Comptes annuels**
		  ○ **Petits CSE : Dans le livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit et dans un état de synthèse simplifié**
		  ○ **Le rapport annuel de gestion**

Conséquence du transfert	**Un transfert du budget de fonctionnement au budget social emporte des conséquences sur le financement des expertises**	• **Si le CSE opère un transfert du budget de fonctionnement vers le budget social, l'employeur n'est plus dans l'obligation de prendre en charge les 20 % des expertises co-financées en cas de fonds insuffisants sur le budget de fonctionnement pendant les 3 années après un transfert** • **Si l'employeur a pris en charge 20 % d'une expertise devant être co-financée puisque le CSE n'a plus les fonds suffisants sur son budget de fonctionnement, ce dernier ne peut plus opérer de transfert lors des 3 années à venir**
Fiscalité des ASC	**Les activités sociales sont en principe soumises aux cotisations sociales sauf exonération**	• **Les juges considèrent que toutes les ASC sont soumises à cotisations sociales sauf exonération légale** • **L'URSSAF est plus tolérante puisqu'elle a créé des exonérations administratives pour certaines ASC** • **Pour cela les attributions doivent respecter les 4 conditions de l'ASC (Notamment la non-discrimination) et ne doivent pas être distribuées de manière automatique et non personnalisée** • **La liste de l'article R. 2312-35 est en principe exonérée dans le respect des conditions susvisées** ○ **Pour les autres : Cf. tableaux ci-après et site URSSAF** • **Le CSE doit donner toutes les informations relative aux ASC à l'employeur pour que ce dernier effectue les déclarations nécessaires auprès de l'URSSAF pour le paiement des cotisations**
Les tolérances URSSAF (Exonération administrative)	**Les exonérations décidées par l'URSSAF sont des tolérances administratives et non des exonérations légales**	• **Elles ne s'imposent pas aux juges** • **Le CSE est libre d'octroyer des activités en dehors des conditions prévues par les tolérances URSSAF mais dans l'hypothèse d'un redressement de l'entreprise ayant pour cause le non paiement de cotisations découlant des ASC, l'employeur peut sous certaines conditions se retourner contre le CSE**

Principales prestations et exonérations des cotisations sociales		
Nature de la prestation	**Cotisations dues**	**Synthèse des conditions d'exonération ou précisions**
Aide financière pour des services à la personne ou à la garde d'enfant (Crèche, nourrice, garde d'enfant, soutien scolaire à domicile, emplois familiaux…etc.)	Selon exonération	Dans la limite de 2301 euros par salarié et par an versés par le CSE et l'employeur Selon les activités et dans les conditions déterminées par l'URSSAF Assujétissement aux cotisations sociales des sommes versées à partir de la limite (2301 €)
Chèques transport	Selon exonération	CSE finançant tout ou partie du reste à charge des frais de transport (Employeur doit financer 50 % des frais de transports publics des salariés, entre leur domicile et leur travail, et la location de vélos) dans la limite suivante : • Cumul des financements (Employeur-CSE) ne doivent pas dépasser le prix annuel de l'abonnement aux transports collectifs ou de la location de vélos
Chèques vacances (ANCV)	Selon exonération	Acquis, sans intervention de l'employeur, par le seul CSE (ou une institution analogue) qui les attribue en fonction de critères non discriminants (déterminés librement par ses soins et connus des salariés)
Bons d'achat/cartes cadeaux et cadeaux	Selon exonération	1°) Dans la limite de 5% du Plafond Mensuel des Cotisations Sociales (PSS) par an et par salarié (183 € en 2023) 2°) En cas de dépassement du seuil ci-dessus : Exonération par événement et par salarié sous respect de 3 conditions (Liste des événements dressée par l'URSSAF / Lien entre l'attribution et l'évènement / 5 % du PSS par événement : 183 € en 2023) En cas de non respect des conditions du 2d plafond ET en cas de dépassement du 1er : Soumission dès le 1er euros
Titres restaurant	Selon exonération	Lorsque le CSE se substitue ou se joint à l'employeur pour l'acquisition de titres-restaurant, la participation du comité est exonérée de cotisations et de contributions sociales dans les conditions et limites suivantes: • Participation globale comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominative du titre-restaurant • Participation ne dépassant pas 6,50 € pour 2023
Prime pour médaille du travail	Selon exonération	Les avantages en espèces et/ou en nature alloués par le CSE et/ou l'employeur, à l'occasion de (ou concomitamment à) l'attribution d'une médaille d'honneur du travail ou d'une médaille s'y substituant (médaille d'honneur de la police, des sapeurs-pompiers...) : • Sont exclus des assiettes sociales lorsque leur montant global est inférieur ou égal au salaire mensuel de base du bénéficiaire ; • Sont soumis aux charges sociales pour la fraction excédentaire représentative d'un complément de salaire lorsque le montant global de ces avantages excède le salaire mensuel de base du bénéficiaire.
Participation aux vacances de la famille ou des enfants (seuls)	Selon exonération	Exonération en cas de justification par le salarié des dépenses engagées Les primes de vacances accordées indistinctement à tous les salariés, avec ou sans justificatifs, sont soumises aux cotisations de Sécurité sociale
Chèques lire, chèques culture ou chèques disques utilisables uniquement pour des objets, rayons ou magasins spécialisés	Selon exonération	Chèques totalement exonérés de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle sauf exceptions (Exclusivement échangeable contre des biens ou prestations à caractère culturel) Exonérations des biens ou prestations à caractère culturel suivants, quand ils sont financés par le CSE : • places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques ; • concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques ; • places de cinéma ; • billets d'accès aux musées, monuments historiques ; • livres et bandes dessinées ; • supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD, vidéo, CD multimédia, téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne à l'exception des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels
Conditions sine qua none : Respecter la définition de l'ASC (Facultative, à destination des ayants-droits, améliorant les conditions de vie ET non discriminatoire) Ne doivent pas être attribués de manière automatique et non personnalisée Co-financement employeur / CSE : Addition des sommes versées En l'absence de précision : Non respect des conditions = soumissions dès le 1er euros		

Suite	
Nature de la prestation	**Cotisations dues**
Allocation pour enfants à charge	Oui
Allocations complémentaires aux IJSS	Oui
Anniversaire de l'entreprise	Oui
Bourse d'étude	Oui
Cours de langue	Oui
Attribution discriminatoire	Oui
Prime de retraite et préretraite	Oui, sauf si prime entrant dans le cadre d'une exonération (Ex : Bon d'achat pour noël)
Prime de scolarité	
Compensation face à une perte de salaire	
Prime de noël	
Prime de naissance	
Prime pour la maternité/paternité	
Prime pour le mariage	
Primes diverses	

Informations à surveiller

Nature de l'information	Résumé	Conditions		Précisions
Comptable	• L'employeur doit mettre à disposition du CSE les comptes annuels de l'entreprise sur la BDESE • De plus, certaines entreprises doivent publier chaque année leurs comptes	BDESE	Dépôt des comptes	• La communication des comptes, et le cas échéant du rapport du CAC, de l'entreprise au CSE est obligatoire. La réticence de l'employeur est constitutive d'un délit d'entrave. De plus, cela peut être un signal fort devant pousser le CSE à se questionner • Chaque année, l'employeur doit présenter pour consultation les comptes au CSE. Ce dernier peut être assisté d'un expert comptable totalement financé par l'entreprise. Cette présentation peut déboucher sur une l'alerte économique du CSE. En dehors de cette présentation, le CSE peut étudier par lui-même les comptes annuels • L'absence de publication des comptes annuels est un signal fort. Le CSE peut demander à l'entreprise les raison de cette absence de publication. • Il est possible de constater l'absence de publication de plusieurs façon : o Demander chaque année à la direction avec justificatifs o En visitant les sites Infogreffe et société.com ou en consultant chaque année le bodacc pour les sosciétés commerciales • Lorsque les dirigeants d'une société commerciale ne procèdent pas aux dépôts des comptes annuels dans les délais, le président du tribunal peut leur adresser une injonction de le faire à bref délai. SI cette injonction n'est pas suivie d'effet dans un délai d'un mois, le président du tribunal peut convoquer les dirigeants à un entretiens voire informe le procureur pour ouvrir une Procédure Collective
		Tous les CSE des entreprises de plus de 50 salariés	• Les sociétés commerciales (SARL, EURL, SELARL, SELAFA, SELCA, SELAS, SA, SAS et SNC) • Les associations ayant des ressources annuelles supérieures à 153000 € • Certaines sociétés coopératives agricoles	
Prévisionnelle	Pour que les entreprises prennent conscience de leurs difficultés, il faut mettre en place des documents prévisionnels qui vont permettre de prendre conscience des difficultés futures	Les sociétés commerciales qui comptent (*) : • Plus de 300 salariés • Ou dont le montant net du CA dépasse 18 000 000 d'euros		• Un compte de résultat prévisionnel : Document permettant d'estimer le résultat (Argent réellement gagné ou perdu par l'entreprise) des prochains exercices et comment se forme ce résultat prévisionnel • Un plan de financement prévisionnel : Tableau prévisionnel important puisqu'il permet de vérifier l'équilibre financier d'un projet en récapitulant, d'une part, l'ensemble des besoins financiers à satisfaire, et d'autre part, les ressources qui pourront être rapportées
Patrimoniale	Le greffe du tribunal de commerce dispose des informations patrimoniales qui peuvent aujourd'hui être consultées pour l'essentielles par voie informatique	• Sans objet • Les entreprises susvisées(*) doivent également établir : o La situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, et du passif exigible : Permet de savoir si l'entreprise possède assez d'argent disponible pour payer ses créanciers o Un plan de financement : Renferme une multitude d'informations indispensables à une bonne maîtrise de son entreprise. En effet, ce tableau de financement est, à la fois, le constat financier d'une bonne ou d'une mauvaise gestion et le point de départ aux projections financières indispensables pour mieux diriger l'entreprise. L'objectif final de ce tableau est de valider si les ressources (Passif) de votre entreprise sont suffisantes pour couvrir les emplois (Actif)		Sur Infogreffe, il est possible d'obtenir les informations suivantes : • Etat d'endettement : Indicateur important sur le passif d'une entreprise. Il récapitule les inscriptions de privilèges et nantissements (garanties des créanciers), ainsi que les inscriptions prises pour révéler l'existence d'un droit de propriété (opérations de crédit-bail, contrats de location, clauses de réserve de propriété) ou celle d'un impayé (exemple : protêts) • Les comptes annuels : Possibilité de demander les comptes annuels d'une société ou vérifier la publication de ces derniers • Les gages sans dépossession : Certains gages s'effectuent sans dépossession du bien objet de la garantie. Ils sont dits occultes puisque le débiteur est toujours en possession du bien gagé : Il ne remet pas le bien dans les mains du créancier titulaire du gage. Pour cette raison, il a été institué un fichier national dans lequel ces gages doivent être inscrits pour informer les tiers • Ouverture d'une procédure collective : Pour vérifier l'état de santé d'une entreprise, vous pouvez obtenir le certificat attestant de l'existence ou de l'absence de ces procédures collectives ainsi que les copies des décisions qui en découlent Certaines informations sont disponibles gratuitement sur société.com
Sociale et fiscale (Publicité du Trésor Public)	A partir d'un certain seuil d'impayés, une publicité est obligatoire. Cette publicité est un signal d'alerte fort car elle est signe d'une éventuelle procédure collective future. En effet, l'URSSAF et le Trésor public sont les créanciers qui ouvrent le plus souvent une procédure collective	La publicité est obligatoire lorsque le montant des sommes dues dépasse, au terme d'un semestre civil 200 000 € sauf dans les cas suivants : • Plan d'apurement échelonné de la dette ainsi que ses obligations fiscales courantes • L'entreprise a déposé une réclamation d'assiette recevable assortie d'une demande expresse de sursis de paiement		La publicité est faite : • au greffe du tribunal de commerce pour les commerçants et les sociétés immatriculées au registre du commerce et des sociétés • au greffe du tribunal judiciaire pour les sociétés non immatriculées • au greffe du tribunal de commerce ou au greffe du tribunal judiciaire lorsque le redevable est une personne morale immatriculée au RCS ou une personne morale non immatriculée au RCS dont le siège n'est pas situé sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'Outre-mer L'information est reprise sur l'état d'endettement

Les procédures collectives judiciaires		
	But	**Conditions**
Conciliation	Favoriser la conclusion d'un accord amiable entre l'entreprise et ses principaux créanciers par le biais d'un conciliateur	• Difficulté juridique, économique ou financière de l'entreprise • Difficulté avérée ou prévisible • Absence de cessation des paiements ou cessation des paiements de moins de 45 jours
Sauvegarde	Faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité avant l'installation de problèmes structurels	• Difficulté de nature à conduire à une cessation des paiements • Impossibilité de surmonter la difficulté sans procédure judicaire
Redressement	Faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité lorsque les problèmes sont survenues	• L'entreprise est en état de cessation des paiements • L'entreprise peut continuer à maintenir les activités et l'emploi
Liquidation	Stopper l'endettement du débiteur en fermant l'entreprise et rembourser les créanciers si cela est encore possible	• Etat de cessation des paiements • Redressement manifestement impossible

Les personnes pouvant demander l'ouverture d'une procédure collective				
	Dirigeant	Créanciers (URSSAF, Trésor Public, fournisseur)	Le procureur de la république (Importance de l'alerte économique du CSE)	Le président du tribunal en cas d'échec de la procédure de conciliation
Conciliation	✓			
Sauvegarde	✓			
Redressement	✓ Dans les 45 jours de la cessation des paiements	✓	✓	✓
Liquidation	✓	✓	✓	✓

Précisions sur le motif économique				
Caractères du motif	**Précisions**	**Conditions**	**Exemples**	**Contre-exemples**
Réel et sérieux	• C'est au juge de contrôler, sur saisine du salarié, le caractère réel et sérieux du motif de licenciement • Le salarié n'a pas la charge de la preuve mais il a intérêt à fournir un maximum d'éléments probants (Pv du CSE, témoignages, avis d'expert…etc.) • L'avis du CSE est dans cette situation, et sauf exception, purement consultatif. Mais attention, un avis circonstancié et détaillé peut être important pour la décision de l'administration	Réel Objective, existante et exacte Sérieuse Rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, sans dommages pour cette dernière, rendant nécessaire le licenciement	Licenciement suffisamment justifié et détaillé faisant suite à une restructuration de l'entreprise après la crise sanitaire (Baisse des commandes de 75 %)	Licenciement pour prévenir le coût d'une chute prévisionnelle des commandes (Licenciement pour faire des économies)
Non inhérent à la personne du salarié	• Un employeur ne peut pas contourner la procédure légale de licenciement économique en invoquant un motif personnel • Il ne peut pas non plus invoquer le motif économique pour contourner l'irrégularité du motif personnel qu'il envisage • Les jugent contrôles l'effectivité du motif invoqué • Les motifs sont limitativement énumérés à l'article L. 1233-3 du Code du travail	Suppression effective de l'emploi	Externalisation d'une tâche par le recours à par une entreprise extérieure sans recrutement de nouveaux salariés pour la même tâche	Remplacement des salariés licenciés par le recrutement d'emplois de même nature que ceux prétendument supprimés
		Transformation de l'emploi avec impossibilité du salarié de s'adapter	Automatisation des chaines conduisant à l'impossibilité du salarié de s'adapter à son nouvel emploi (Ouvrier > conducteur de machine) ou à un autre poste proposé dans l'entreprise	La transformation de l'emploi débouche sur un changement complet de tâches sans rapport avec sa qualification (Ouvrier >Secrétaire)
		• Modification du contrat refusée par le salarié • Le licenciement n'est pas fondé sur le refus mais sur la difficulté économique	Licenciement suite au refus d'un salarié de baisser sa part variable au regard des difficultés économiques rencontrées pendant la crise sanitaire	Licenciement fondé directement sur le refus du salarié de voir sa rémunération diminuer en raison de la crise sanitaire alors que l'entreprise n'invoque aucune difficulté
Résultant d'une cause extérieure à l'entreprise	• Le motif invoqué doit résulté d'une situation comprise dans la liste dressé par l'article L. 1233-3 du Code du travail à l'origine du motif invoqué • L'entreprise doit invoquer et étayer une difficulté économique pour fonder le licenciement • Les juges conservent une marge d'appréciation sur la réalité des situations invoquées à l'origine des difficultés • Les difficultés doivent être réelles et suffisantes	• Baisse significative d'un indicateur économique prévu à l'article L. 1222-3 sur une période déterminée • Le juge peut se fonder sur d'autres indicateurs	Baisse importante du chiffre d'affaire sur une période de 2 trimestres consécutifs en 2020 par rapport à 2019 pour une entreprise de 11 à 49 salariés	Difficultés résultant uniquement d'une volonté d'améliorer la gestion de l'entreprise ou la qualité du service
		Mutations technologiques	Licenciement d'un salarié sérigraphe lorsque l'entreprise adopte un procédé de fabrication par impression numérique, remplaçant le procédé existant d'impression sérigraphique, pour la sauvegarde de la compétitivité de son entreprise	Licenciement afin de faire des économies pour investir dans l'introduction de nouvelles technologies au sein de l'entreprise
		Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité	Licenciement décidée dans le but de réorganiser l'entreprise afin d'améliorer sa compétitivité suite à une baisse des commandes	Suppression non nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité d'un site uniquement pour faire des économies
		Cessation d'activité qui n'est pas due à une faute de gestion ou la légèreté blâmable de l'employeur	Cessation d'activité due par l'impact de la concurrence internationale dans un secteur hyper concurrentiel	Cessation de l'activité en raison de détournement de fonds et d'abus de bien sociaux du PDG

Concernant le contentieux du licenciement économique / Une cause peut réunir plusieurs caractères

Licenciement collectif pour motif économique visant 10 salariés et plus en l'espace de 30 jours – Entreprise de + de 50 salariés – En l'absence d'accord			
Jour	**Formalités**	**Date**	**Textes**
A	Convocation du CSE avec tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement économique	Au moins 3 jours avant le jour B (8 jours pour le CSEC)	L. 1233-30 L. 1233-31 L. 1233-32
B	1ere REUNION DU CSE Désignation d'un expert comptable et le cas échéant, un expert habilité Les membres du comité posent des questions et font des propositions alternatives au projet de compression des effectifs et font des suggestions sur les mesures sociales envisagées Ils évaluent s'ils disposent d'une information suffisante	Au moins 3 jours après le jours A (8 jours pour le CSEC)	
C	Notification du projet à la DREETS accompagnées de l'ensemble des documents et informations sur la procédure à des fins de vérification Mise à l'étude des suggestions et propositions alternatives des membres du CSE	Le lendemain du jour B	L. 1233-33 L. 1233-46 L. 1233-50 L. 1233-53
D	Le ou les experts désigné(s) demande à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de la mission	Au plus tard 10 jours à compter du jour B	L. 1233-35
E	Réponse de l'employeur aux demandes d'information du ou des experts	Maximum 8 jours après le jour D	
F	Le cas échéant, l'expert demande des informations complémentaires à l'employeur	Dans les 10 jours suivants le jour E	
G	Réponse de l'employeur aux demandes d'informations complémentaires du ou des experts	Maximum 8 jours après le jour F	
H	Remise du rapport de l'expert et éventuelle assistance de ce dernier dans la rédaction de l'avis	15 jours avant le jour L	
I	Transmission par l'employeur à la DREETS du rapport de l'expert et des éventuelles modifications apportées au projet de licenciement	Après le jour H	L. 1233-50
J	Eventuelles propositions de la DREETS pour compléter ou modifier le PSE	Avant le jour L	L. 1233-57
K	Convocation du CSE pour la 2e réunion	Au moins 3 jours après le jours L (8 jours pour le CSEC)	L. 1233-30 L. 1233-31 L. 1233-32

suite			
L	2e REUNION DU CSE Examen des réponses de l'employeur Avis du CSE sur le projet de compression des effectifs ET le projet de licenciement collectif (Double consultation)	Au moins 3 jours après le jour K (sauf CSEC) ET au moins 15 jours après la 1ere réunion Maxi à compter de la 1er réunion : - 2 mois si licenciements < 100 salariés - 3 mois si licenciements > 100 salariés < 250 salarié - 4 mois si licenciements > 250 salariés	L. 1233-30 L. 1233-33
M	Elaboration par l'employeur du PSE et transmission à la DREETS pour homologation	Après le jour L	L. 1233-24-4
N	Réception par la DREETS de la demande d'homologation	Après le jour M	L. 1233-57-4
O	L'employeur propose un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) Entreprise de 1000 salariés : Proposition d'un congé de reclassement L'entretien préalable avec les salariés concernés n'est plus obligatoire en présence d'un CSE sauf hypothèse d'un salarié protégé	Après la 2e réunion (Jour L)	L. 1233-66 L. 1233-71 R. 1233-19
P	Notification de la décision d'homologation de la DREETS	Au plus tard 21 jours après réception de la demande (Jour N)	L. 1233-54-4
Q	Affichage par l'employeur sur les lieux de travail de la décision d'homologation de la DREETS et des détails sur les voies de recours	Au plus tôt	
R	Envoi des lettres motivées de licenciement	Au plus tôt	L. 1233-39
S	Rupture du contrat	Jour J + préavis effectué ou non	
T	Fin du délai de contestation de la décision d'homologation devant le tribunal administratif	2 mois après la notification (Jour P) pour l'employeur / après l'affichage (Jour Q) pour les salariés et les syndicats	L. 1235-7-1
U	Fin du délai de la priorité au réembauchage	Jour S + 1 an	L. 1233-45
V	Fin de la contestation pour la validité ou la régularité du licenciement	Jour R (Envoi des lettres de licenciement) + 12 mois	L. 1235-7

Licenciement collectif pour motif économique visant 2 à 9 salariés en l'espace de 30 jours			
Jour	**Formalités**	**Date**	**Textes**
A	CONVOCATION du CSE avec tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement économique	Au moins 3 jours avant le jour B (8 jours pour le CSEC)	L. 1233-8 L. 1233-9 L. 1233-10
B	1ere REUNION DU CSE Les membres du comité posent des questions et font des propositions Ils évaluent s'ils disposent d'une information suffisante	Au moins 3 jours après le jours A (8 jours pour le CSEC)	
C	CONVOCATION du CSE par l'employeur pour une 2e réunion	Au moins 3 jours avant le jour D (8 jours pour le CSEC)	
D	2e REUNION DU CSE Examen des réponses de l'employeur Avis du CSE (1 mois après la 1ere réunion)	Au moins 3 jours après le jours C (8 jours pour le CSEC)	
E	CONVOCATION à l'entretien préalable des salariés licenciés	Après le jour D	L. 1233-11 L. 1233-13 R. 1232-21 R. 1232-2
F	ENTRETIEN PREALABLE avec chaque salarié concerné L'employeur propose un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) Entreprise de 1000 salariés : Proposition d'un congé de reclassement	Au moins 5 jours ouvrables après présentation de la convocation	L. 1233-11 L. 1233-12 L. 1233-66 L. 1233-71
G	ENVOI des lettres motivées de licenciement	7 jours au moins après le jour F (15 jours si le salariés est cadre)	L. 1233-15 L. 1233-16 L. 1233-61
H	INFORMATION de la DREETS (Anciennement la DIRECCTE) par l'employeur sur les licenciements prononcés	8 jours après le jour G	L. 1233-19 D. 1233,3 R. 1238-2
I	RUPTURE du contrat de travail	Jour G + préavis effectué ou non	L. 1233-15
J	FIN du délai de la priorité au réembauchage	Jour I + 1 an	L. 1233-45

Le rôle des élus en cas de difficultés dans l'entreprise	
Prévention	**Avant la survenance de tout problème, les élus ont un rôle à jouer. Ils disposent de nombreuses sources d'informations et de signaux pouvant révéler des difficultés actuelles ou futures et sont, dans certains cas, consultés.** **Les sources d'informations sont notamment les suivantes :** • **Comptables : Les comptes annuels de la société, rapport du CAC, et la publication ou l'absence de publication des comptes** • **Prévisionnelles : Certaines sociétés doivent rédiger des documents prévisionnelles (Compte de résultat et plan de financement)** • **Patrimoniales : L'état d'endettement, les comptes annuels, les gages sans dépossession, l'ouverture d'une PC et pour certaines entreprises la situation de l'actif et du passif ainsi qu'un plan de financement (précisions sur le bilan)** • **Fiscales et sociales : Publicité du Trésor Public lorsque les impayés en la matière atteignent 200 000 €** **L'ensemble de ses informations sont disponibles sur la BDESE, Infogreffe, société.com ou pappers**

L'alerte	• **L'information peut déboucher sur des alertes ayant pour objectif de provoquer une réaction de la part de la direction**
	• **En cas d'inertie de la direction, le Président du tribunal peut être prévenu : la direction est convoquer et une PC peut être ouverte sur information du procureur par le Président du tribunal**
	• **Il existe principalement :**
	  ○ **L'alerte économique du CSE : Faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise**
	  ○ **L'alerte du CAC : Faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation**

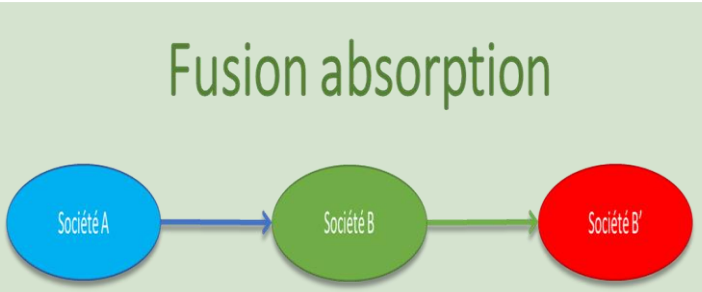
Les procédures judiciaires (procédures collectives)	• **Procédures orchestrées par le tribunal avant ou lors de la survenance de difficultés (Cessation des paiements)** • **Objectif général : Pallier aux difficultés en organisant le paiement des créanciers tout en maintenant si possible l'exploitation** • **Procédure de conciliation / Sauvegarde / Redressement / Liquidation judiciaire**
Les procédures administratives (Licenciement économique)	• **En dehors d'une procédure collective, il est possible de procéder aux licenciements collectifs en cas de difficultés économiques** • **Procédure spécifique selon le nombre de licenciement** • **Procédure contrôlé par la DREETS**
Généralités	• **Information et consultation du CSE avant la procédure et à chaque étape** • **Le CSE peut alerter le tribunal en cas de difficultés par le biais d'une alerte économique** • **Le tribunal entends les représentants désignés par le CSE en cas d'ouverture d'une PC et peut demander au CSE toutes informations complémentaires** • **Le CSE peut toujours proposer, notamment lors des consultations, des propositions alternatives** • **Le CSE peut donner son avis sur la nature économique du motif invoqué lors d'un licenciement collectif**

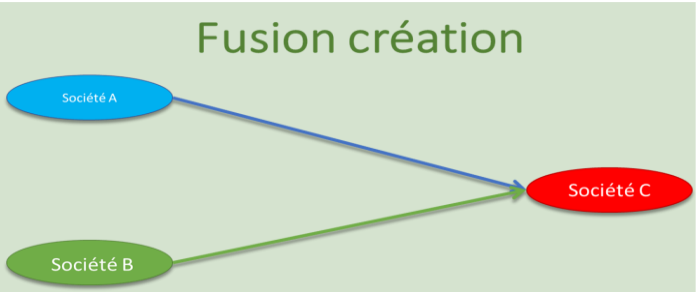
Licenciement économique en dehors d'une procédure collective			
Nombre de licenciements	**Obligation de l'employeur**	**Contenu de la note d'information transmise au CSE**	**Précisions**
2 à 9 salariés sur 30 jours	• Information préalable du CSE par la rédaction d'une note d'information • Consultation du CSE sur le projet de licenciement • Respect d'une procédure soumise au contrôle de la DREETS • <u>Entreprise de moins de 1000 salariés :</u> Proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle • <u>Entreprise de 1000 salariés :</u> Proposition d'un congé de reclassement	• La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement • Le nombre de licenciements envisagés • Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements • Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement • Le calendrier prévisionnel des licenciements • Les mesures de nature économique envisagées • Le cas échéant, les conséquences des licenciements envisagés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail	• Le CSE doit étudier les motifs économiques invoqués, avec l'éventuelle assistance d'un expert-comptable, pour contester ou non la véracité des motifs • L'avis du CSE reste purement consultatif même si un avis défavorable détaillé et circonstancié peut peser sur l'autorisation administrative
10 salariés et plus sur 30 jours	• Idem que ci-dessus • Rédaction d'un PSE • Double consultation des élus sur le projet de compression des effectif et de licenciement collectif	• Idem que ci-dessus • Note accompagnée du Projet de PSE	• Idem que ci-dessus • Possibilité de modifier le PSE après la consultation du CSE • L'entretien préalable avec les salariés concernés n'est plus obligatoire en présence d'un CSE sauf hypothèse d'un salarié protégé

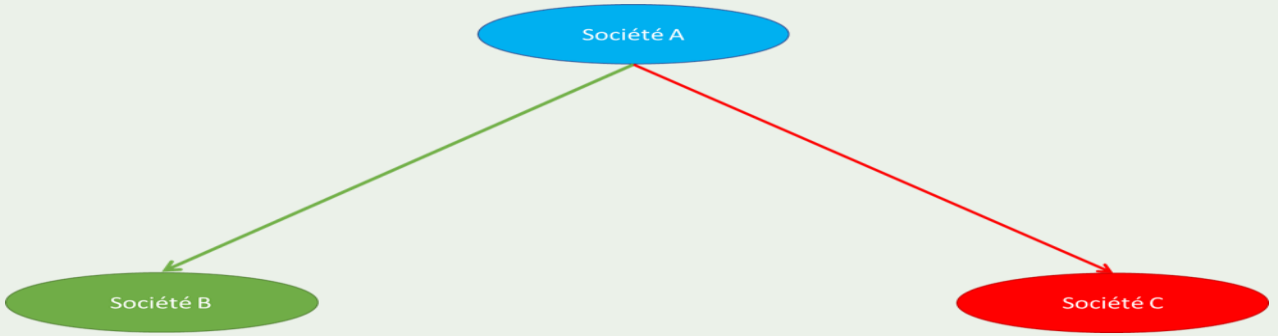
Licenciement économique collectif lors d'une procédure collective		
	Sauvegarde judicaire	**Redressement judiciaire**
Pendant la période d'observation	• Plan peut contenir des licenciements • Les membres du comité sont préalablement entendus ou dûment appelés concernant ledit plan de sauvegarde ET les licenciements	• Uniquement les licenciements à caractère urgent, inévitable et indispensable • Doivent être autorisés par le juge commissaire • Avant demande autorisation au juge = Consultation du CSE
Redressement	Si le plan de redressement du tribunal prévoit des licenciements= Consultation du CSE avant jugement d'autorisation	
Liquidation	Licenciements doivent faire l'objet d'une consultation préalable du CSE	

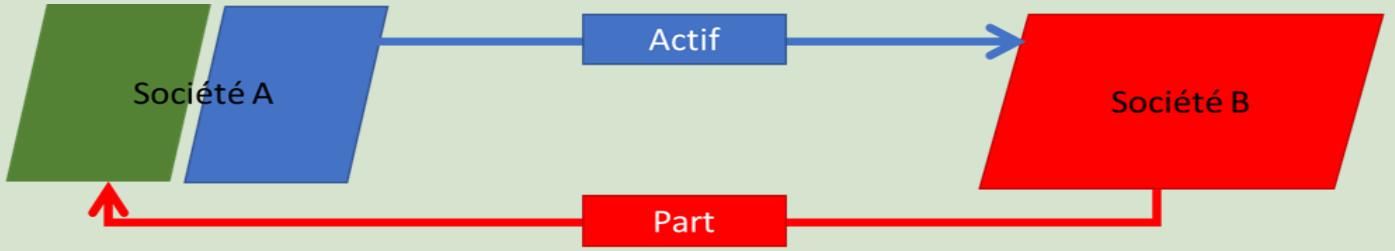
Les principaux mécanismes de restructuration

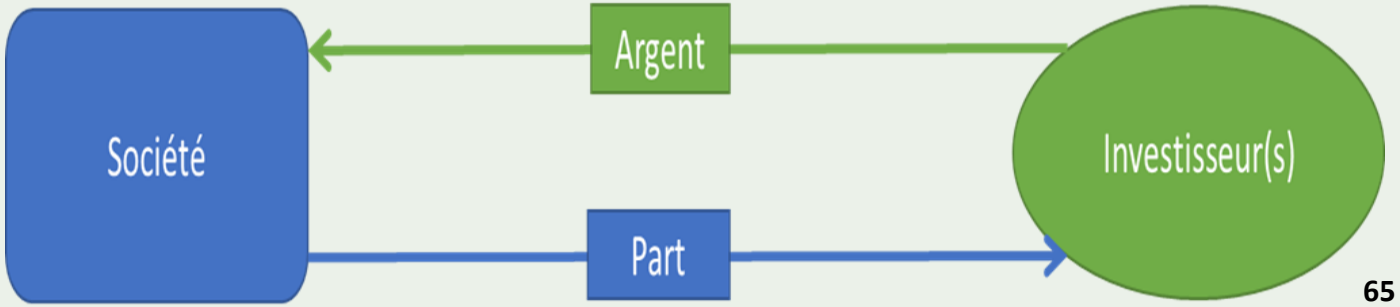
Mécanisme	Résumé		Schéma
Fusion absorption Ou Fusion création	Absorption	Fusion	
	Une société B absorbe une société A pour créer une société B'	Une société A et B fusionne pour donner une nouvelle société C	
Scission	Une société A disparait en se scindant en deux sociétés ou plus (Ex : Société B et C)		
Apport d'actif	Une société A apporte à une société B de l'actif (patrimoine) contre des parts ou des actions dans cette dernière		
Prise de participation	• Une société fait appel à des investisseurs extérieurs pour financer son capital contre des parts de capital • Impact sur la société si la prise de participation est faite par une autre société de façon majoritaire		











Restructuration et transfert de contrat			
Mécanismes ayant un impact sur la situation juridique de l'employeur	**Informations particulières**	**Transfert légal de contrat**	**Transfert conventionnel ou volontaire de contrat**
• Succession • Vente • Fusion • Scission • Apport partiel d'actif • Prise de participation majoritaire • Transformation du fonds de commerce (Modification de l'activité) • Mise en société de l'entreprise	• Information des salariés en cas de vente ou de prise de participation majoritaire afin de faciliter la reprise par ces derniers. Les entreprises ayant un CSE et ne dépassant pas les critères suivants sout soumise à cette obligation : ○ Qui ont moins de 250 salariés ○ ET qui réalisent un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ○ OU dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros Ces critères cumulatifs sont appréciés au niveau de l'entreprise indépendamment de son rattachement éventuel à un groupe • Consultation préalable du CSE quand bien même la restructuration n'emporte pas la compression des effectifs (licenciements) • Consultation à chaque étape ou modification du projet • Consultation sur le projet de compression des effectifs initialement prévu ou décidé par la suite	• Transfert automatique des contrats de travail vers la nouvelle entité au jour de la modification de la situation jur. ○ Transfert automatique et sans formalité ○ Consentement du salarié n'est pas nécessaire • 2 conditions : ○ Transfert d'une entité économique autonome ○ Maintien de l'identité de l'entité transférée • Exemples : ○ Reprise par une société de la totalité de l'activité de distribution assurée auparavant par une filiale ○ Cession d'une activité à une entreprise concurrente dans les mêmes lieux pour en faire un établissement ○ Vente d'un rayon de boucherie équipé pour la vente avec volonté de continuer l'activité ailleurs ○ Rachat d'une activité et continuité dans les mêmes locaux et avec le même chef d'établissement	• Transfert conventionnel ○ Conventions collectives qui organisent le transfert des contrats lorsque les conditions du transfert légal ne sont pas réunies ○ Peut prévoir des conditions et des modalités pour le transfert des contrats • Transfert volontaire ○ Les conditions du transfert légal ne sont pas réunies mais les entreprises l'appliquent de façon volontaire Dans les deux cas le consentement des salariés concernés est nécessaire

<table>
<tr><th colspan="5">Restructuration et avantages salariales</th></tr>
<tr><th>Origine de l’avantage</th><th>Principe</th><th colspan="2">Modalités</th><th colspan="2">Précisions</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Statut collectif (Accords collectifs et conventions collectives)</td><td rowspan="2">En cas de modification dans la situation juridique de l’entrepreneur, les accords et conventions sont automatiquement mis en cause</td><td colspan="2" rowspan="2">• Sauf les conventions de branche lorsque les salariés sont transférés dans une entreprise de la même branche
• L’ancien texte continue de s’appliquer :
○ Jusque l’entrée en vigueur de l’accord de substitution ou d’anticipation
○ A défaut d’accord, pendant un délai de 15 mois</td><td>Substitution</td><td>Anticipation</td></tr>
<tr><td>• Substitution à l’accord collectif mis en cause pour une durée maximale de trois ans
• Eviter la perte brutale des avantages
• Applicable aux seuls salariés transférés
• Les dispositions conventionnelles applicables dans l’entreprise d’accueil portant sur le même objet ne leurs sont pas applicables
• À l’expiration de l’accord, les conventions et accords applicables dans l’entreprise d’accueil s’appliquent aux salariés transférés</td><td>Substitution aux accords mis en cause ET révisant les accords en place dans l’entreprise d’accueil</td></tr>
<tr><td>Usage et engagement unilatéral</td><td>Ils sont transmis au nouvel employeur sauf dénonciation ou accord anticipé ayant le même objet</td><td colspan="2">Modalités de la dénonciation :
• Information du CSE
• Information des salariés concernés sauf lorsqu’il concerne uniquement les représentants du personnel
• Respecter un délai de prévenance suffisant avant de modifier ou de dénoncer un usage</td><td colspan="2">• Si le nouvel employeur ne dénonce pas l’usage ou l’engagement unilatéral de l’ancien employeur en bonne et due forme : Application de l’avantage de façon inchangée
• L’accord anticipé met fin à l’avantage ayant le même objet même si ses clauses sont moins favorables</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contrat de travail (Après transfert de contrat)</td><td rowspan="2">Le transfert de contrat emporte celui de l’ensemble des avantages contractuels</td><td>Légal ou volontaire</td><td>Conventionnel</td><td colspan="2" rowspan="2">• Pour le transfert conventionnel / volontaire des contrats : L’accord des salariés transférés est obligatoire
• Le transfert ne permet pas au nouvel employeur de modifier les avantages contractualisés sauf accord des salariés concernés selon la procédure de modification des contrats</td></tr>
<tr><td>Transfert automatique</td><td>Selon les modalités de l’accord</td></tr>
</table>

Restructuration et impact sur les mandats		
Situation	**Précisions**	
Transfert du contrat des élus	**Transfert d'une partie des contrats des salariés (partiel)**	**Transfert de tous les contrats des salariés (total)**

	• Le RP doit travailler dans l'entité transférée et faire partie des salariés transférés
	• Mesure doit être non discriminatoire
	• Autorisation préalable de l'inspecteur du travail
	• Transfert sans autorisation = Nullité du transfert + pénal
	• Le salarié peut demander réintégration dans l'entreprise d'origine
		• Le transfert s'opère de plein droit sans formalité particulière
		• Si licenciement envisagé par le nouvel employeur = Protection
		• Les salariés bénéficiant d'un mandat extérieur doivent en informer le nouvel employeur
		• Si licenciement et demande autorisation engagés avant transfert
		  ○ Le contrat est transféré dans l'attente de l'autorisation
		  ○ Refus d'autorisation ou annulation de l'autorisation est opposable au nouvel employeur

Maintien des mandats/du CSE	**Maintien des mandats dans deux situations**	**Durée du maintien**

	• L'entreprise est transférée intégralement et conserve son autonomie juridique ou matérielle (Elle devient un établissement distinct)
	• Un établissement distinct est transféré et reste un établissement distinct de l'entreprise d'accueil
		• Les mandats des RP sont maintenus jusqu'à leur terme
		• Réduction ou prorogation possible
		  ○ Afin de tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil
		  ○ Par accord entre le nouvel employeur et les OS représentatives existantes dans le ou les établissements absorbés
		  ○ A défaut, par accord entre l'employeur et les représentants du personnel intéressés

Suppression des mandats/ du CSE	• Une perte autonomie de l'entité transférée • Un transfert volontaire • Un transfert conventionnel sauf dispositions conventionnelles contraires • Un changement majeur dans le fonctionnement et l'organisation de la structure absorbée ○ Exemple : le personnel transféré est dispersé sur plusieurs sites au sein de l'entreprise d'accueil	

Disparition du CSE et patrimoine	• Les mandats prennent fin à la date de l'événement modificatif
	• Le CSE doit décider de la dévolution de son patrimoine
	  ○ Les biens du CSE doivent aller où vont les salariés (Code + JP)
	  ○ Au CSE de l'entreprise ou de l'établissement de l'entité qui a accueilli le plus de salariés
	  ○ Réparti entre plusieurs établissements : Les biens du Comité doivent être répartis entre les différents comités d'établissement	

Maintien du CSE et du mandat		
Situation	**Maintien du CSE**	**Maintien des mandats**
Autonomie et conditions de mise en place du CSE maintenues	**Oui**	**Oui**
Maintien autonomie juridique et/ou matériel	**Oui**	**Oui**
Transfert entité économique autonome	**Oui, en principe (Réserves : Conditions de mise en place du CSE non maintenues)**	**Oui, en principe (Réserves : Conditions de mise en place du CSE non maintenues)**
Fusion création	**Non**	**Non sauf accord collectif**
Transfert d'activités ne constituant pas une entité économique autonome	**Oui, uniquement pour l'entité non transférée qui garde son CSE**	**Oui, sauf pour les salariés transférés**

Principales notions en comptabilité		
Notion	**Résumé**	**Précisions**
La comptabilité	**Enregistrement des opérations et des flux modifiant la situation de l'entreprise afin de la connaitre, la diriger ou l'apprécier**	• **Enregistrement selon des règles comptables identiques afin de ne pas avoir une comptabilité différente par entreprise** • **L'autorité de régularisation en la matière est l'Autorité des Normes Comptables (ANC)** • **Il existe des principes (10 PCG), règles d'application générale et des règles s'appliquant en fonction de la taille ou de la structure de l'entreprise**
Le processus comptable	**Processus allant de l'enregistrement des opérations à la publication des comptes de l'entreprise**	1. **Enregistrement des opérations et des flux par le comptable selon les règles de l'ANC** 2. **Arrêté et clôture des comptes (vérification et régularisation des comptes)** 3. **Rédaction des comptes annuels (Bilan / compte de résultat / Annexes) et éventuel contrôle par le CAC avec rapport** 4. **Information et consultation du CSE sur la santé financière et économique de l'entreprise** 5. **Convocation et tenue de l'AG pour l'approbation des comptes (Validation des comptes et affectation du résultat)** 6. **Publication des comptes pour les entreprises soumises à cette obligation**
Le bilan	**Document comptable obligatoire faisant état du patrimoine d'une entreprise à la date de clôture**	• **Photographie du patrimoine d'une société à un instant T : Document « statique »** • **Finalement il s'agit de la description de ce que possède l'entreprise (Actif) et de ce qu'elle doit (Passif servant au financement de l'actif)** • **Les postes du bilan se cumulent chaque année puisque le patrimoine d'une entreprise ne redémarre pas à zéro à chaque nouvel exercice** ○ **Ex : Une société possède un terrain sur lequel est construit un hangar. Dans cette hangar se trouve des outils appartenant à l'entreprise. Ces biens restent dans le patrimoine de l'entreprise de l'exercice N à N+15. Ils seront donc présents dans le bilan de chaque exercice de l'entreprise jusque N+15 et s'ajoutent les nouveaux actifs acquis au cours de la vie de l'entreprise**
Le compte de résultat	**Document comptable obligatoire détaillant le résultat (bénéfice ou perte en fin d'exercice) de l'entreprise**	• **Film de retraçant la formation du résultat : Document « dynamique »** • **Finalement il s'agit de détailler les produits (Revenus de l'entreprise) et les charges (Coûts supportés par l'entreprise) tout au long de l'exercice afin de connaitre le résultat : Mesure de la performance économique** • **Les postes du compte de résultat redémarrent à zéro au début de chaque exercice puisqu'on cherche à mesurer la performance économique de l'entreprise pour chaque exercice**
Les annexes	**Suite de documents comportant des explications sur le bilan et le compte de résultat**	• **Les annexes reprennent les méthodes comptables utilisés, faits pertinents ou tout autres informations et explications complémentaires** • **Ils sont nécessaires à la bonne compréhension du bilan et du compte de résultat**

La comptabilité en double partie	**Le bilan et le compte de résultat sont composés de deux parties qui doivent s'équilibrer**	• **Le Bilan est composé d'une colonne actif et d'une colonne passif (Actf = Passif)**
		• **Le compte de résultant est composé d'une colonne produits et d'une colonne charges (Produits = Charges)**
		• **L'enregistrement d'une opération emporte 2 mouvement ou plus dans les documents ou entre les documents**
		  ○ **<u>Mouvement interne :</u> Le paiement comptant d'un fournisseur pour l'achat de matériel informatique réduit le poste des disponibilités (compte bancaire) et augmente l'actif (- et +)**
		  ○ **<u>Mouvement entre les document :</u> Le résultat net du compte de résultat intègre le passif du bilan (capitaux propres)**

Présentation du bilan

Photographie du patrimoine de l'entreprise à un moment donné

Image patrimoniale de l'entreprise : ce qu'elle a et ce qu'elle doit

Les postes du bilan se cumulent d'année en année depuis sa création

Actif	Valeur brute	Amortissement ou dépréciation	Valeur nette comptable	N - 1	Passif	N	N-1
Immobilisations (2) • Corporelles (20) • Incorporelles (21) • Financières (26-27)		(28) (280) (291) (296)			**Capitaux propres (1)** • Capital social (101) • Réserves (106) • Report à nouveau (11) • Résultat de l'exercice (12)		
					Provisions pour risques et charges (15)		
Actifs circulants (3 - 4 - 5) • Stocks (3) • Avances versées sur commandes ou acomptes versées par l'entreprise à un fournisseur (409) • Créances clients (491) • Autres créances (44,45,46) • VMP ou placements (50) • Disponibilités ou trésorerie excédentaire (512 et 530)		(391) (491) (590)			**Emprunt et dettes (1 - 4)** • Emprunts et dettes financières (16) • Avances reçues sur commandes ou acompte versées par un client (419) • Dettes fournisseurs (40) • Dettes sur immobilisations (404) • Dettes fiscales et sociales (42,43,44) • Autres dettes (45-46) • Trésorerie déficitaire		
Total actif					**Total passif**		

Les notions d'actif et de passif

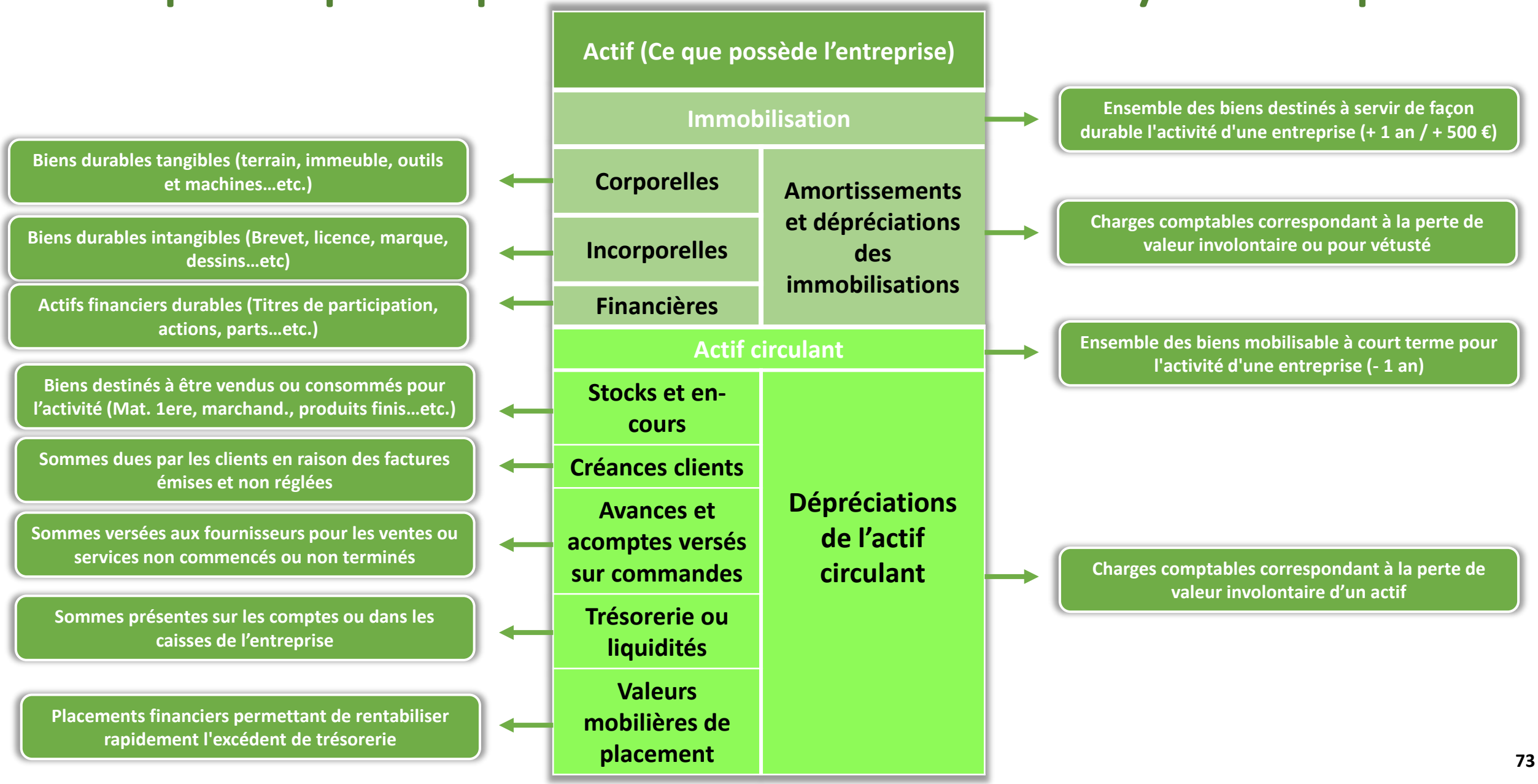
Actif = les emplois (biens) dont dispose l'entreprise à un moment donné

- **L'actif immobilisé** → Les biens et créances destinés à être utilisés ou à rester de façon durable (+ 1 an) dans l'entreprise (Immobilisations comme terrains, outils, propriété intellectuelle, droits d'une autre société…etc.)
- **L'actif circulant** → Les biens et créances liés au cycle d'exploitation n'ayant pas vocation à être maintenus durablement dans l'entreprise (stocks, créances court terme, valeurs mobilières de placement, liquidités)

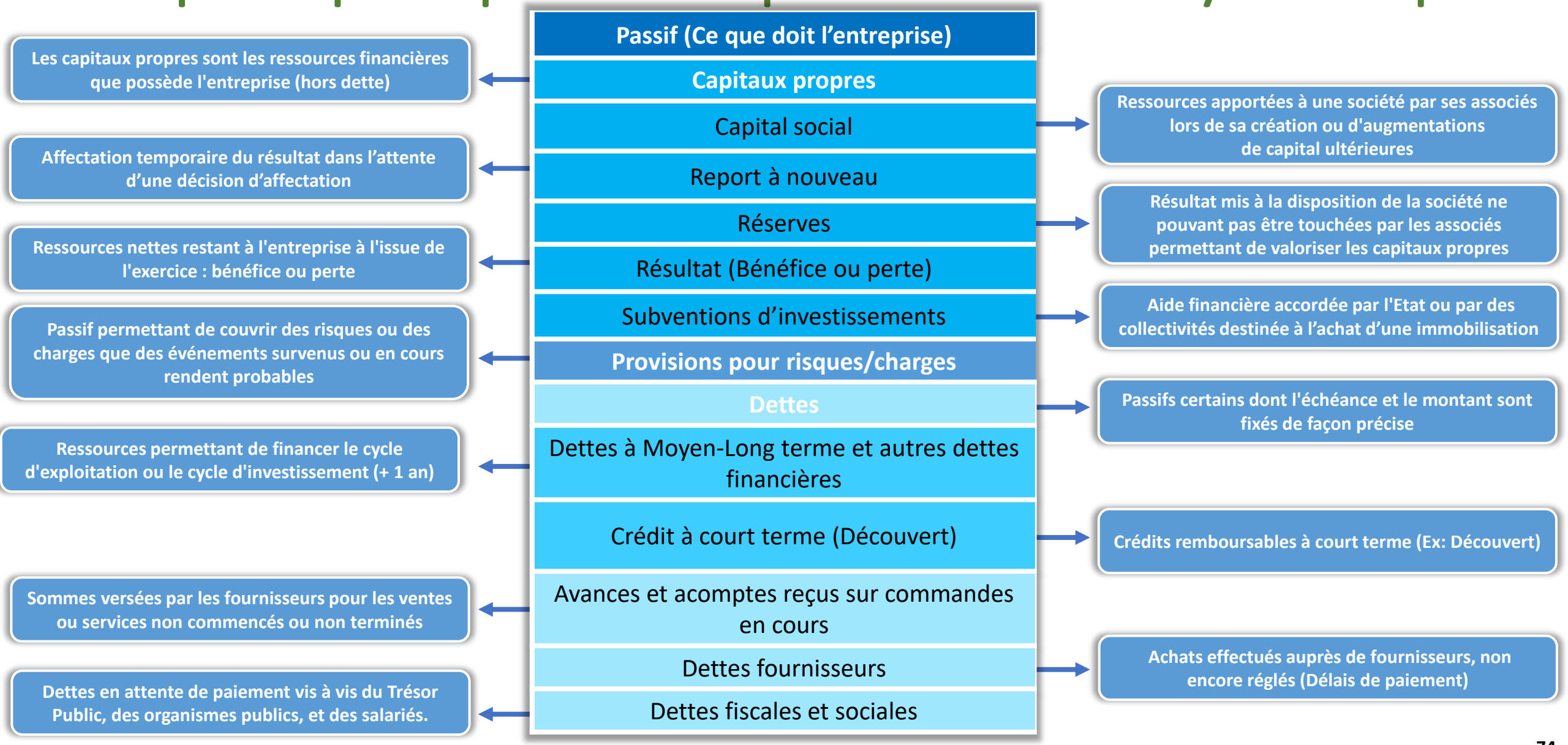
Passif = les ressources de financement de l'entreprise

- **Les capitaux propres** → Les moyens de financement de mis à disposition de l'entreprise (Le capital (Apport chef entreprise ou investisseur), les réserves et provisions réglementées, le résultat de l'exercice N-1)
- **Les provisions pour risques et charges** → Passif dont le montant et l'échéance ne sont pas fixés de façon précise
- **Les dettes** → Les moyens de financement externes ou ressources remboursables (Dettes financières, dettes d'exploitation, dettes diverses)

Les principaux postes d'actif du bilan synthétique



Les principaux postes de passif du bilan synthétique



Les principaux postes d'actif du bilan comptable synthétique			
Actif : Ce que possède l'entreprise Synonymes : Les biens ou les emplois de l'entreprise			
Poste	**Détail du poste**	**Définition**	**Exemples / Précisions**
Actif immobilisé (Bien destiné à rester plus d'une année dans l'entreprise) On parle de haut de bilan	Immobilisation corporelle	Bien tangible (qu'il est possible de toucher ou saisir) destiné à rester durablement dans le patrimoine de la société	Voiture / outils / Machines / Terrain / Bâtiment / Matériel informatique / Mobilier de bureau…etc.
	Immobilisation incorporelle	Actif ne possédant pas de forme physique pouvant donner un avantage à la société ou possédant une certaine valeur (Actuelle ou potentielle)	Fonds de commerce / Propriété intellectuelle (Brevet, marque, dessin) / Logiciel / Droits bail / Clientèle…etc.
	Immobilisation financière	Placement ou montage financier ayant un certaine valeur monétaire et destiné à être conservé durablement par l'entreprise et lui conférant un avantage ou des revenus financiers sur long terme (Fructifier un surplus de trésorerie à long terme)	Titres découlant de l'achat de titre d'une autre société (Parts ou actions) / Prêt, caution ou garantie consenti par l'entreprise / Titre de participation / Obligations
Actif circulant (Bien lié au cycle d'exploitation destiné à sortir ou être consommé rapidement (- 1 an)) On parle de bas de bilan	Stock	Bien destiné à être vendu pour l'activité courante de l'entreprise ou être transformé/consommé pour l'activité de production de l'entreprise	Matières premières / Emballages / Les marchandises destinées à être vendues (Vélo, produit high-tech, produits alimentaires…)…etc / Les en-cours
	Acompte versé à un fournisseur	Lorsqu'une entreprise verse un acompte à un fournisseur dans l'attente de la fourniture d'un bien ou d'un service, elle dispose d'une créance sur ledit fournisseur qui intègre l'actif de l'entreprise	SO
	Valeur mobilière de placement	Titres acquis et placements effectués en vue de réaliser un bénéfice à court terme (Fructifier un surplus de trésorerie à court terme)	Fondamentalement les mêmes que les immobilisations financières Possibilité d'y ajouter les placements sur certains produits bancaires et financiers à court terme
	Disponibilités	Toutes les formes de trésorerie dont l'entreprise est capable de disposer instantanément. Cela se résume majoritairement au compte bancaire	Compte bancaire / Trésorerie / Avoirs en caisse / Bien liquidable rapidement / Effet de commerce

Les principaux postes de passif du bilan comptable synthétique			
Passif : Ce que doit l'entreprise **Synonymes : L'origine des emplois (actif) ou moyen de financement de l'entreprise**			
Poste	**Détail du poste**	**Définition**	**Exemples / Précisions**
Les capitaux propres (les ressources financières durables (+ 1 an) que possède l'entreprise (hors dette)) **On parle de haut de bilan**	**Capital social**	**Ressources apportées à une société lors de sa création ou d'augmentations de capital ultérieures par le chef d'entreprise, les associés ou les actionnaires**	• **Apport en numéraire : Apport d'une somme d'argent** • **Apport en industrie : Apport en savoir faire, compétences et travail** • **Apport en nature : Apport d'un ou plusieurs bien destinés à l'usage de la société**
	Réserves	**Chaque année, elles sont augmentées par les bénéfices réalisés non distribués. Elles ont un rôle primordial pour la solidité financière de votre entreprise en prévision d'aléas d'exploitation**	• **Réserve légale : Réserve obligatoire pour certaines sociétés commerciales correspondant au minimum à 5% du résultat dans la limite de 10 % du capital** • **Réserve statutaire : Réserve prévue par les statuts** • **Réserve facultative : Réserve décidée lors de l'approbation des comptes par les associés ou les actionnaires**
	Report à nouveau (RAN)	**Affectation temporaire d'un bénéfice dans l'attente de d'une décision ultérieure ou affectation définitive des pertes**	**Accumulation des pertes ou des affectation temporaire d'un bénéfice**
	Résultat de l'exercice	**Il s'agit du résultat net provenant du compte de résultat avant sa distribution (dividendes) ou son affectation (Réserves ou RAN)**	**SO**
	Dettes à moyen terme et autres dettes financières	**En principe, il n'existe pas de ligne spécifique à ces dettes dans le bilan synthétique. Ces dettes intègrent le poste « emprunts et autres dettes assimilés ». Cependant, dès lors que ces dettes ont une échéance supérieure à 1 an, celle-ci intègre virtuellement le haut de bilan puisqu'elles constituent des ressources financières stables**	**Emprunt auprès d'une banque ou d'un organisme de crédit supérieur à 1 an / Emprunt obligataire auprès des particuliers ou d'organisme spécialisé supérieur à 1 an…ETC.**
Provisions pour risques et charges	**Provisions pour risques et charges**	**Passif dont l'échéance ou le montant n'est pas fixé de façon précise. Elles permettent d'anticiper comptablement un risque avéré dont les conséquences prendront effet à une date incertaine. Etant donné qu'il s'agit d'un passif ne correspondant pas réellement à une sortie d'argent, les provisions réduise fictivement le résultat donc permettent des économies**	• **Pour litige : En cas de litige, une entreprise peut provisionner à hauteur de la charge probable** • **Pour créance douteuse : Lorsque le recouvrement de la créance est compromis et que cette dernière est certaine dans son principe et dans son montant (absence de contestation du débiteur).** • **Pour restructuration : Enregistrement des risques liés à une restructuration ou les couts de cette dernière** • **…etc.**
Dettes à court terme (Passif lié au cycle d'exploitation destiné à être remboursé rapidement (- 1 an)) **On parle de bas de bilan**	**Dettes à court terme**	**Dettes remboursables sur l'exercice (Moins d'une année)**	**Il s'agit principalement du découvert. Mais cela comprend également les emprunts bancaires et obligataires remboursables rapidement.**
	Acompte reçu par un client	**Lorsqu'une entreprise verse un acompte à un fournisseurs dans l'attente de la fourniture d'un bien ou d'un service, elle dispose d'une créance sur ledit fournisseur qui intègre l'actif de l'entreprise**	**SO**
	Dettes fournisseurs	**Il s'agit des dettes que l'entreprise n'a pas payé comptant à ses fournisseurs puisqu'elle dispose d'un délai de paiement inférieur à 1 année. Une fois la dette payée, ce poste à vocation à diminuer**	**SO**
	Dettes fiscales et sociales	**Ce poste comprend les dettes que l'entreprise a vis à vis du Trésor Public, des organismes publics, et de ses salariés**	**TVA en attente de règlement / Salaires en attente de paiement / Cotisations sociales (charges patronales et salariales en attente de règlement) / Impôt sur les société…ETC.**

Présentation du compte de résultat

Film qui retrace la formation du résultat sur une période

Comment s'est enrichie ou appauvrie l'entreprise cette année ?

Le compte de résultat redémarre à zéro chaque année

Récapitule tous les produits et charges

Charges (Ce que paye l'entreprise (Classe 6))	Produits (Ce que gagne l'entreprise (Classe 7))
Charges d'exploitation (60 à 65)	Produits d'exploitation (70 à 75)
Résultat d'exploitation (REX)	
Charges financières (66)	Produits financiers (76)
Résultat financier (RF)	
Charges exceptionnelles (67)	Produits exceptionnels (77)
Résultat exceptionnel (RE)	
Participation des salariés au résultat	
Impôts sur les bénéfices	
Résultat de l'exercice	
Bénéfice de l'exercice	Perte de l'exercice
Total des charges	Total des produits

Compte de résultat normes françaises : charges par nature

		France	Exportation	Total
Poduits d'exploitation	Ventes de marchandises Production vendue - biens - services	56552	24236	80788
	Chiffres d'affaires nets	**56552**	**24236**	**80788**
	Production stockée			35
	Production immobilisée			
	Subventions d'exploitation			
	Reprises sur provisions			283
	Autres produits d'exploitation			
	Total des produits d'exploitation			**81106**
Charges d'exploitation	Achats de marchandises			
	Variation de stocks (marchandises)			
	Achats de matières premières et autres appros			29562
	Variation de stocks (matières premières et approvisionnements)			87
	Autres achats et charges externes			18097
	Impôts, taxes et versements assimilés			1475
	Salaires et traitements			17055
	Charges sociales			8528
	Dotation aux amortissements			3160
	Dotation aux provisions : pour dépréciation des immobilisations			
	pour dépréciation des actifs circulants			340
	pour risques et charge			
	Autres charges d'exploitation			10
	Total des charges d'exploitation			**78314**
	1 - RESULTAT D'EXPLOITATION			**2792**
Prod Fin	Produits financiers de participation			
	Produits financiers de placement			
	Différences positives de change			
	Total des produits financiers			
Ch Fin	Intérêts et charges assimilées			1707
	Différences négatives de change			
	Total des charges financières			1707
	2 - RESULTAT FINANCIER			**-1707**
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOTS			**1084**
P Except	Produits exceptionnels sur opérations de gestion			
	Produits exceptionnels sur opérations en capital			600
	Reprises sur provisions exceptionnelles			270
	Total des produits exceptionnels			**870**
Ch Except	Charges exceptionnelles sur opérations de gestion			15
	Charges exceptionnelles sur opérations en capital			200
	Dotations exceptionnelles aux amortissements et provisions			
	Total des charges exceptionnelles			**215**
	4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL			**655**
	Participation des salariés aux résultats de l'entreprise			
	Impôt sur les bénéfices			522
	5 - BENEFICE ou PERTE (Total des produits - total des charges)			**1217**

3 résultats intermédiaires

Résultat d'exploitation
Tout ce qui touche au « métier ».
Les charges sont classées par nature

Résultat financier
Conséquence de l'endettement financier et des placements

Résultat exceptionnel
Ensemble des évènements « non récurrents »

Résultat net
Se retrouve dans les capitaux propres au bilan

Les différents résultats du compte de résultat		
Nature du résultat	**Calcul**	**Précisions**
Résultat d'exploitation (REX)	**Produits d'exploitation – charges d'exploitation**	• **Il s'agit du résultat de l'activité courante ou du « cœur de métier » de l'entreprise (Ex : Une entreprise de pneumatiques : Le résultat d'exploitation sera le bénéfice ou la perte provenant des ventes de pneus)** • **Généralement, il s'agit du seul résultat positif (bénéfice) du compte de résultat (Donc le résultat net dépend en grande partie du résultat d'exploitation)** • **Appréciation de la rentabilité du cycle d'exploitation (l'activité) de l'entreprise**
Résultat financier	**Produits financiers – charges financières**	• **Résultat provenant de l'activité financière de l'entreprise permettant l'étude de la stratégie financière de l'entreprise sans impacter son activité courante (Ex : Les intérêts payés pour les emprunts bancaires déductions faites des intérêts perçus par le placement de la trésorerie excédentaire sur des livrets)** • **Généralement composé des charges d'emprunt et des diverses financement de l'entreprise (Donc souvent négatif)**
Résultat exceptionnel	**Produits exceptionnels – charges exceptionnelles**	• **Résultat provenant de l'activité exceptionnel de l'entreprise, ne relevant pas de sa gestion courante et financière (Plus-value réalisée sur la cession d'un terrain déduction faite d'un redressement URSSAF)** • **Permet l'étude des événements exceptionnels ayant un impact financier sur l'entreprise** • **Généralement, le résultat est composé de pénalités et amendes (Donc souvent négatif)**
Résultat net	**L'ensemble des produits – L'ensemble des charges – Participation obligatoire des salariés au résultat – Impôts sur les bénéfices**	• **Argent réellement gagné ou perdu à la fin de l'exercice après déduction de toutes les dépenses, impôts et taxes du chiffre d'affaires** • **Permet de se constituer des réserves / verser des dividendes / compenser des pertes sur les exercices antérieurs lorsqu'il est créditeur** • **Il est affecté en RAN temporairement dans l'attente d'une autre affectation ou définitivement en cas de perte** • **Appréciation de la rentabilité générale d'une entreprise**

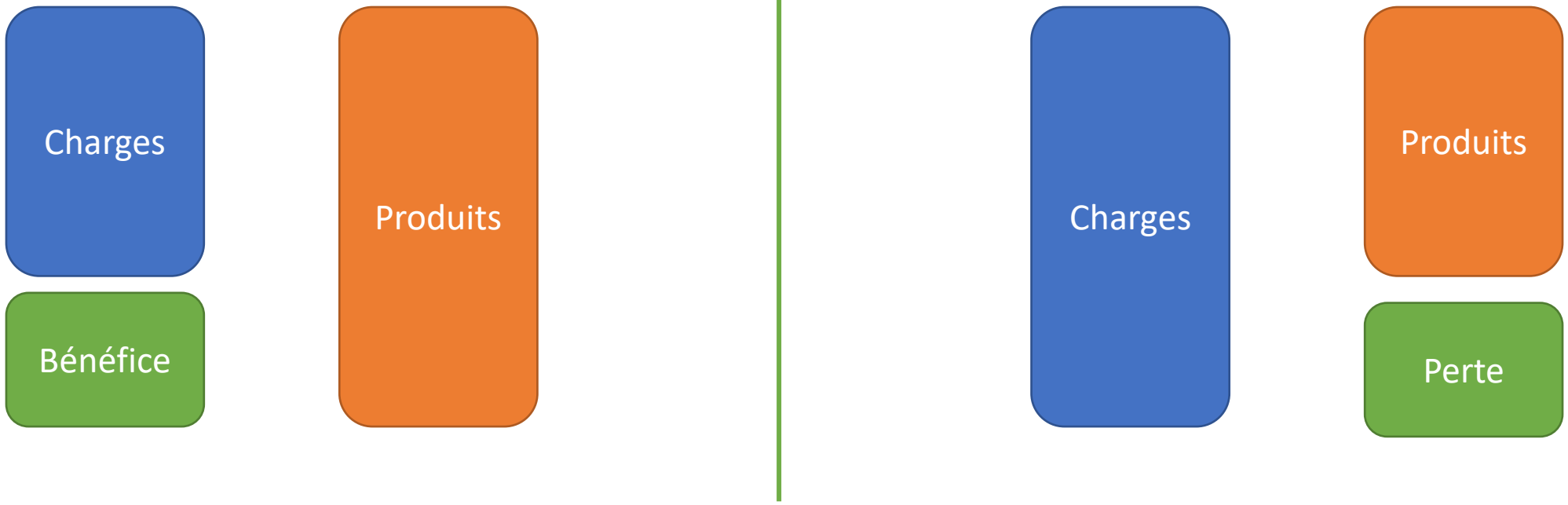
Perte : Produits < Charges → La perte est reprise du côté des produits afin d'équilibrer les colonnes du compte de résultat
Bénéfice : Produits > Charges → Le bénéfice est reprise du côté des charges afin d'équilibrer les colonnes du compte de résultat

Les principaux postes de charges du compte de résultat synthétique			
Charges : Les coûts supportés par l'entreprise pour son fonctionnement			
Poste	**Détail du poste**	**Définition**	**Exemples / Précisions**
Charges d'exploitation (Dépenses effectuées pour les besoins de l'exploitation (Production d'un bien/ négoce de biens / production de services)	Les achats	Il s'agit des achats de biens de différentes natures effectués pour le fonctionnement général et administratif de l'entreprise ou pour la production de ses biens /services	Matières premières (pour la production de l'entreprise) / Marchandises (destinées à être revendues) / Approvisionnement (Matière ou fourniture n'entrant pas dans la composition du produit comme les vêtements de travail) / Achats non stockés (Fournitures administratives (de bureau) et autres fournitures, fourniture d'énergie comme l'eau, le gaz et l'électricité) / Les emballages
	Variation des stocks (Marchandise, matière 1ere, approv.)	Différence entre le stock initial et le stock final de marchandises / matières 1ere / approvisionnement. Elle a un impact direct sur le résultat de l'exercice. Une variation positive signifie que les stocks augmentent et inversement	Un stock positif augmente le résultat et un stock négatif le diminue La variation des stocks (charges) ne concerne que les marchandises, la matière 1ere et tout approvisionnement (Biens destinés à être transformés ou consommés pour la production)
	Autres charges externes	Toutes les charges provenant de tiers autres que les achats	La sous-traitance / Les loyers / Les travaux d'entretien et de réparation / Les frais d'actes / Les honoraires des experts (Ex : Avocat) / Les primes d'assurance / La documentation…etc.
	Impôts, taxes et assimilés	Tous les versements obligatoires à l'Etat, aux collectivités ou tout autre autorité publique telle que le trésor public	Taxe foncière / Taxe d'habitation / Taxe sur les salaires / Participation des employeurs à la formation professionnelle continue …etc.
	Rémunération du personnel	Rémunérations versées aux salariés de l'entreprise, y compris les cotisations salariales, les diverses primes et indemnités (Ex : Indemnité de congé payé ou de licenciement)	Attention, il ne s'agit pas de la masse salariale brute pour le calcul des subventions du CSE dès lors que certaines sommes non soumises à cotisations sont présentes dans ce poste
	Charges sociales	Ce poste contient notamment les versements obligatoires au CSE, les cotisations versées à la médecine du travail et les frais de médaille du travail	• <u>Versements obligatoires au CSE :</u> Versement des budgets • <u>Médaille du travail :</u> Lorsque l'employeur doit prendre les frais de l'événement à sa charge
Charges financières (coûts et frais découlant des ressources d'emprunt obtenus auprès des différents créanciers bancaires et financiers)	Les intérêts bancaires et intérêts sur opérations de financement	Lorsqu'une entreprise emprunte, elle le fait généralement contre des intérêts (Peu importe la nature de l'emprunt). Les intérêts des emprunts sont comptabilisés comme des charges financières (AGIOS, intérêts bancaires…etc.)	Le capital de l'emprunt (sommes empruntées sans les intérêts) se retrouvent au bilan
	Les intérêts des autres dettes	Concernent essentiellement les pénalités pour paiement tardif infligées par les fournisseurs et l'indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement	Intérêts conventionnels ou légaux pour retard de paiement payés par l'entreprise
	Les frais sur cession de titres	Pour tout achat de titres, des frais sont facturés à l'entreprise qui acquière les titres	Le montant de ces frais dépend de la valeur et de la nature des titres
	Perte de change	Lorsque qu'une entreprise émet une facture dans une devise étrangère, il faut enregistrer cette opération dans propre devise. Pour cela, il faut procéder à la conversion au taux de change du jour de l'opération. Les pertes de change correspondent à la perte découlant de la conversion	Il y a perte de change lorsque la monnaie étrangère possède une valeur supérieure à celle de la monnaie nationale de l'entreprise, notamment lors de la vente d'un bien ou d'un service dans cette monnaie étrangère
	Escomptes accordés	Réductions accordées par l'entreprise à ses clients contre un paiement anticipé	Permet d'obtenir des paiements plus rapides des clients (meilleur BFR) mais peut avoir un coût financier pour l'entreprise
Charges exceptionnelles (Dépenses ne ressortant pas de l'activité normale de l'entreprise mais possédant un impact sur cette dernière)	Les pénalités et amendes	Pénalités pour retard de paiement provenant principalement des autorités administratives et toute amende fiscale, administrative ou fiscale	Pénalités pour retard de paiement de la TVA / Pénalités pour retard des l'impôts / Amendes pour infraction au Code de la route / Amendes pour délit d'entrave…etc.
	Les dons	Toutes les donations effectuées par l'entreprise. En effet, les donations étant faites à titre libéral (sans intérêts financiers), elles ne ressortent pas de l'activité normale des entreprises qui sont majoritairement à but lucratif	Donation à une associations / Pourboires…ETC.
	Le rappel d'impôts	La mise en recouvrement de taxes diverses, autres que l'impôt sur les sociétés. Seul le montant de l'impôt est inscrit dans ce poste et non les pénalités et amendes qui découlent du recouvrement	Recouvrement de : Taxe d'apprentissage / TVA / Taxe sur les salaires
	Les autres charges exceptionnelles sur opérations de gestion	Poste permettant d'enregistrer les charges exceptionnelles sur opérations de gestion qui n'entrent pas dans les catégories précédentes	Vol / destruction de marchandise / Redressement URSSAF

Les principaux postes de produits du compte de résultat synthétique			
Les produits : Les revenus perçus par l'entreprise			
Poste	**Détail du poste**	**Définition**	**Exemples / Précisions**
Produits d'exploitation **(Revenus provenant de la vente de biens, produits ou services provenant de l'exploitation de l'entrepris et la production stockées)**	**Ventes de marchandises**	**Ensemble des ventes relevant d'une activité de négoce. C'es-à-dire des revenus générés par la revente de biens achetés en l'état et destinés à la revente sans transformation**	**Par exemple, l'achat de vélos pour revente directe aux particuliers**
	Ventes de biens et de services	**Ensemble des ventes provenant de la production d'un bien ou d'un service. Ici, les biens sont produits par l'entreprise (produits finis ou semi-fini). C'est-à-dire qu'une intervention de cette dernière a été nécessaire pour produire les biens vendus.**	**Par exemple, une entreprise qui achète des produits semi-finis (circuits imprimés, coques en plastiques et connectiques) pour créer des objets électroniques (Clefs USB)**
	Production stockée	**Variation des stocks concernant les produits finis, semi-finis et les encours de production de biens et services (produits). Elle ne prend pas en compte les stocks de matières 1ere, marchandises ou approvisionnement**	**Mêmes conséquences que la variation des stocks (charges)**
Produits financiers (Ressources des différents placements et actifs financiers de l'entreprise)	**Revenus de titre de participation**	**Les titres de participation (Action ou part) détenus par l'entreprise sur d'autres d'entreprises(Ex : Filiale) permettent de percevoir des rémunérations (Ex : Dividendes). Ces revenus, ne faisant pas, en principe, partie de la gestion courante de l'entreprise sont des revenus financiers**	• **Exemple : Dividendes versées après le vote en AG** • **Il ne faut pas confondre ses revenus avec les créances découlant des titres de participation qui sont des revenus découlant des avances ou prêts consentis à une entreprise dont on détient des titres de participation** • **Il ne faut pas le confondre avec les autres revenus des immobilisation financières ne concernant pas les titres de participation (Ex : Prêt consenti à une société tierce pour laquelle l'entreprise ne possède pas de titre de participation)**
	Autres intérêts et produits assimilés	**Ils regroupent notamment les revenus découlant des créances commerciales, VMP ou escomptes obtenus des fournisseurs**	**Les intérêts des prêts accordés au personnel de l'entreprise / Les prêts accordés aux associés (personnes physiques de la société) / Les dépôts ou placements bancaires / Les retards de paiement facturés aux clients et autres débiteurs de l'entreprise / Revenus découlant des VMP (Placement à court terme) / Les escompte (Réduction accordées par un fournisseur contre un paiement anticipé)**
	Différence positive de change	**Lorsque qu'une entreprise émet une facture dans une devise étrangère, il faut enregistrer cette opération dans propre devise. Pour cela, il faut procéder à la conversion au taux de change du jour de l'opération. Les gains de change correspondent aux gains découlant de la conversion**	**Il y a gain de change lorsque la monnaie étrangère possède une valeur inférieure à celle de la monnaie nationale de l'entreprise, notamment lors de la vente d'un bien ou d'un service dans cette monnaie étrangère**
Produits exceptionnels (Produits ne ressortant pas de l'activité normale de l'entreprise)	**Produits exceptionnels sur les opérations de gestion**	**Regroupent l'ensemble des revenus exceptionnels découlant d'opérations de gestion ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise**	**Dédits et pénalités perçues sur achats et sur ventes (Lorsqu'un client dépasse son échéance de paiement et que l'entreprise facture des pénalités de retard) / Libéralités reçues (Lorsque l'entreprise reçoit un don de façon exceptionnelle) / Rentrées sur créances amorties (Lorsqu'une créance a été enregistrée comme irrécouvrable, mais que l'entreprise perçoit le règlement postérieurement à cette comptabilisation) / Subventions d'équilibre (Aide de l'État versée pour favoriser le développement (attribuée aux associations ou organismes privés ou publics)…ETC.**
	Produits exceptionnels sur les opérations de capital	**Produits des cessions d'éléments d'actif lorsque l'entreprise réalise un bénéfice sur la vente d'une immobilisation par rapport à sa valeur nette comptable (Valeur nette compt. = Valeur d'acquisition du bien – immobilisation)**	**Produits bruts d'une cession d'un terrain / Produits d'une cession d'un titre de participation immobilisé / Produits d'une cession d'un brevet par rapport à sa valeur nette comptable**
	Les autres produits exceptionnels	**Les autres produits exceptionnels sont ceux qui n'apparaissent pas dans les postes précédents et qui ne sont pas d'autres produits exceptionnels liés à la gestion**	**SO**

Bénéfice ou perte

Comme le bilan, le compte de résultat est équilibré	
La perte = Charges > Produits	La perte est placée dans les produits
Le bénéfice = Produits > charges	Le bénéfice est placé dans les charges



Compte de résultat au 31/12/2002			
Charges	Du 01/01/02 au 31/12/02	Produits	Du 01/01/02 au 31/12/02
Charges d'exploitation		**Produits d'exploitation**	
. Achat de marchandise	200 000 €	. Ventes de marchandises	310 000 €
. Variation de stock (marchandise)	400 €	. Prestations de sevice	2 000 €
. Autres charges externes	60 000 €		
. Impots et taxes	2 300 €		
. Charges de personnels	44 000 €		
. Dotation aux amortissements et aux provisions	10 000 €		
Sous total 1	**316 700 €**	*Sous total 1*	**312 000 €**
Charges financières		**Produits financiers**	
. Intérêts d'emprunts	500 €	. Intérets perçus	250 €
. Autres	25 €	. Escomptes obtenus	100 €
Sous total 2	**525 €**	*Sous total 2*	**350 €**
Charges exceptionnelles		**Produits exceptionnels**	
. Dons	100 €	. Divers	**200 €**
. Amendes et pénalités	60 €		
Sous total 3	**160 €**	*Sous total 3*	**200 €**
Total des charges	**317 385 €**	**Total des produits**	**312 550 €**
Solde créditeur (bénéfice)		Solde débiteur (perte)	**4 835 €**
TOTAL GENERAL	**317 385 €**	**TOTAL GENERAL**	**317 385 €**

Principaux mécanismes comptables				
Mécanisme	**Explications**			
TVA collectée	• La TVA est une taxe sur la valeur ajoutée devant être reversée à l'état par les entreprises • Lorsque l'entreprise vend des marchandises/produis ou des services, elle collecte la TVA pour le compte du trésor public (TVA facturée aux clients) • Autrement dit, elle récupère la TVA de ses clients pour la reverser à l'état après déduction de la TVA dite déductible			
TVA déductible	Les entreprises peuvent déduire de la TVA qu'elle collecte auprès leurs clients la TVA qu'elle paye à ses fournisseurs sauf exception (TVA payée aux fournisseurs)			
TVA à décaisser (A payer par l'entreprise)	• TVA décaissable (A payer par l'entreprise au trésor public) = TVA collectée – TVA déductible • Calcul, déclaration et paiement mensuel pour les entreprises selon certains seuils de CA et de TVA • Il s'agit de la TVA réellement payées par l'entreprise au trésor public			
Amortissements / Dotation et reprise sur amortissements	**Définition**	**Signification au compte de résultat**	**Signification au bilan**	**Nature**
	• Mécanisme comptable constatant la dépréciation naturelle de certains biens immobilisés (Corporels et certains incorporels) à durée définie réduisant la valeur de ces derniers • Valeur nette comptable = Valeur de l'immobilisation – Amortissement	• La dotation aux amortissement réduit fictivement le résultat puisque ladite charge ne correspond pas à une sortie réelle d'argent • La dotation permet de faire des économies (Réduction du résultat net donc de l'imposition / Répartition du coût de l'investissement sur le temps) • La reprise sur dotation aux amortissements correspondant deux situations rares (Réévaluation de la valeur de l'immobilisation / Modification du calcul de l'amortissement)	Constatation comptable de la perte de valeur de l'immobilisation au fil du temps (Selon le principe de prudence)	L'amortissement est calculé selon diverses méthodes (Linéaires / Variables / Dégressif / Accélérée / Dérogatoire)
Provisions / Dotation et reprise sur provisions	Mécanisme comptable constatant la dépréciation accidentelle d'un actif ou un risque/une charge probable	La dotation aux provisions permet, comme l'amortissement, de constater une charge fictive permettant de faire des économies en vue de l'événement à l'origine de la provision (Réduction du résultat donc de l'assiette d'imposition)	Constatation comptable de la perte de valeur accidentelle des éléments d'actif (Ex : Sinistre sur les stocks)	• Provisions pour dépréciation • Provisions pour risques et charges • Provisions réglementées

ACTIF	Brut	Amort. Et provisions	Net N.	Net N-1	PASSIF	Net N.	Net N-1
Actif immobilisé					**Capitaux propres**		
Immobilisations incorporelles					Capital, réserves.		
Brevets, fonds commercial					Résultat de l'exercice		
Immobilisations corporelles					Report à nouveau		
Terrains, constructions, matériel industriel, matériel industriel...					**Provisions pour R et C**		
					Dettes financières		
Immobilisations financières					Emprunts auprès des établissements de crédit		
Titres participation, prêts...					Emprunts compte courant d'associés		
Stocks					**Dettes d'exploitations**		
Marchandises, matières premières, produits finis...					Dettes fournisseurs		
Créances clients					Dettes fiscales et sociales		
Créances sur les clients,					**Dettes sur immobilisations**		
Disponibilité					**Autres dettes**		
Comptes en banques et caisse							
Total actif					**Total passif**		

La logique financière de l'entreprise

Vendre pour gagner → **Implique d'investir** → **Donc de financer**

Compte de résultat
Les produits (Ventes ou gains)
Biens (Négoce)
Marchandises (Production)
Produits financiers et exceptionnels
Les charges (Les coûts)
Consommation et autres achats
Frais de personnel
Amortissements et provisions
Frais financiers et exceptionnels
Impôts sur les sociétés
Résultat

Actif (Ce que possède l'entreprise)	
Immobilisation	
Corporelles	**Amortissements et dépréciations des immobilisations**
Incorporelles	
Financières	
Actif circulant	
Stocks et en-cours	**Dépréciations de l'actif circulant**
Créances clients	
Avances et acomptes versés sur commandes	
Trésorerie ou liquidités	
Valeurs mobilières de placement	

Passif (Ce que doit l'entreprise)
Capitaux propres
Capital social
Report à nouveau
Réserves
Résultat (Bénéfice ou perte)
Subventions d'investissements
Provisions pour risques/charges
Dettes
Dettes à Moyen-Long terme et autres dettes financières
Crédit à court terme (Découvert)
Avances et acomptes reçus sur commandes en cours
Dettes fournisseurs
Dettes fiscales et sociales

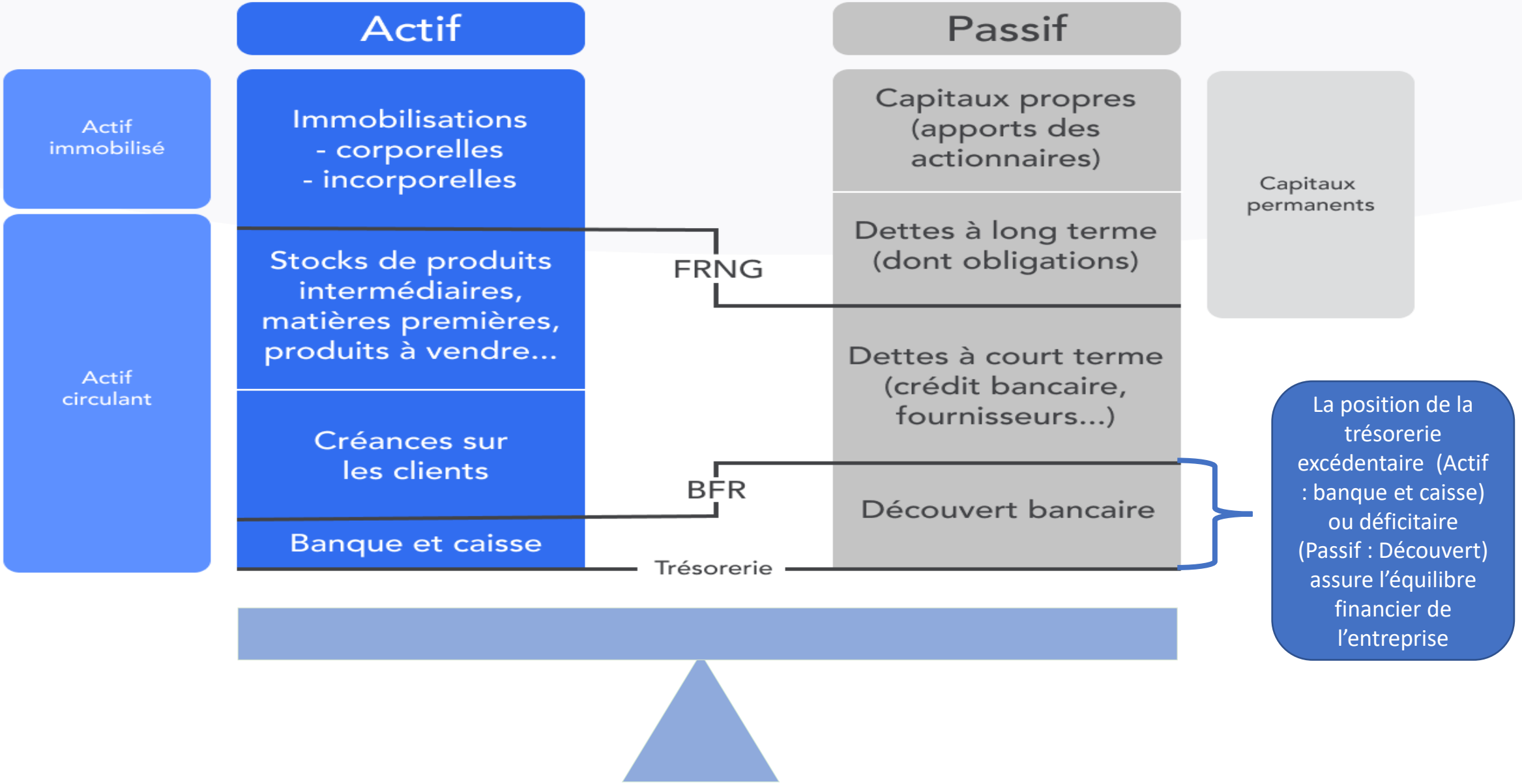
Gestion opérationnelle | **Gestion financière**

Les 4 étapes de l'analyse financière

Feuille de calcul
crosoft Excel 97-2(

Analyse des grandes tendances sur 3 ou 4 ans

1 - Activité	2 - Profitabilité	3 - Equilibre financier	4 - Rentabilité
• Quelle est l'activité de l'entreprise ? • Quelle est l'évolution du CA ?	• Comment évolue le résultat net et les marges intermédiaires ?	• Analyse des capitaux investis et de la structure financière	• Conclusion de la démarche : L'entreprise est-elle rentable ?


Actif
Passif
Actif immobilisé
Actif circulant
Immobilisations - corporelles - incorporelles
Stocks de produits intermédiaires, matières premières, produits à vendre...
Créances sur les clients
Banque et caisse
Capitaux propres (apports des actionnaires)
Dettes à long terme (dont obligations)
Dettes à court terme (crédit bancaire, fournisseurs...)
Découvert bancaire
Capitaux permanents
FRNG
BFR
Trésorerie
La position de la trésorerie excédentaire (Actif : banque et caisse) ou déficitaire (Passif : Découvert) assure l'équilibre financier de l'entreprise

Certains indicateurs de l'équilibre financier d'une entreprise Certains indicateurs permettent d'apprécier l'équilibre financier de l'entreprise et donc de savoir si un entreprise sera pérenne ou si elle rencontrera une crise			
Indicateurs	**Explications**	**Analyses**	**Calcul**
Besoin en fonds de roulement (BFR)	**Besoin de financement à court terme résultant des décalages entre les délais de paiement des clients et des fournisseurs OU Les ressources dont à besoin l'entreprise pour fonctionner avant d'être payée par ses clients Le BFR repose sur le principe de l'équilibre entre les emplois et les ressources à court terme**	**Indicateur résultant du décalage des flux de trésorerie générant un besoin financier pour l'entreprise :** • **<u>Positif :</u> L'entreprise n'a pas assez de ressources pour couvrir ses dépenses de fonctionnement (fournisseurs) avant le paiement des clients (Elle doit trouver une source de financement interne ou externe)** • **<u>Négatif :</u> L'entreprise possède assez de ressources pour couvrir ses dépenses de fonctionnement avant le paiement des clients / elle peut dégager un excédent de ressources alimentant la TN. Dans certains secteurs (ex: grande distribution) l'entreprise reçoit le paiement des clients avant de devoir rembourser les fournisseurs**	**Créances clients + Stocks - Dettes fournisseurs, fiscales et sociales**
Fonds de roulement (FR)	**Financement dont dispose l'entreprise pour financer ses charges courantes avant le paiement des clients OU Les ressources dont dispose l'entreprise pour fonctionner avant le paiement des clients (≠ besoin sinon BFR)**	**Indicateur important de l'équilibre financier d'une entreprise car un excédent permet de financer le BFR et de dégager de la trésorerie :** • **<u>Positif :</u> L'entreprise dispose d'assez d'actifs à CT pour couvrir le passif à CT. L'excédent finance le BFR et le solde génère la TN de l'entreprise (Matelas financier) / Traduit une bonne gestion de l'activité opérationnelle** • **<u>Négatif :</u> Situation critique puisque la structure des financements n'est pas équilibrée. Le BFR ne peut être financé ce qui impacte la TN et la solvabilité de l'entreprise**	**Actif circulant - Dettes à court terme**
Trésorerie nette (TN)	**Ensembles des sommes mobilisables à court terme pour payer ses dettes OU « L'argent que possède l'entreprise dans ses caisses ou en banque »**	**Indicateur important puisque l'équilibre financier d'une entreprise se fait par sa trésorerie :** • **<u>Positive :</u> Les ressources permettent de couvrir l'intégralité de ses besoins sans financement externe / La situation semble saine et équilibrée si cette trésorerie n'est pas majoritairement financée par des emprunts** • **<u>Négative :</u> Les ressources ne permettent pas de couvrir les besoins / L'entreprise devra recouvrir rapidement à une source de financement externe (Emprunt MLT ou crédit CT) / La situation semble critique surtout si elle devient structurelle**	**Besoin en fonds de roulement - Fonds de roulement**

Actif immobilisé		Capitaux permanents	
Incor.	1 260 000	Fonds propres	3 548 000
Corpo.	7 389 000	Dettes à MLT	7 885 000
Fin.	243 000		
Tot.	8 892 000	Tot.	11 433 000
Actif circulant		**Passif circulant**	
Stocks	3 261 000	Dettes d'exploitation	8 961 000
Créances clients	4 738 000	Dettes financières à CT	5000
Liquidités	3 238 000		
Tot.	11 237 000	Tot.	8 696 000
Tot. Actif	20 129 000	Tot. passif	20 129 000

FR	11 237 000	–	8 686 000	= 2 551 000
				–
BFR	7 999 000	–	8 691 000	= - 692 000 *
				=
Trésorerie	3 238 000	–	5000	= 3 233 000

* - par - = + (Un BFR négatif permet de générer un excédent de trésorerie)

Le FR est assez élevé : cela signifie que l'actif circulant est largement suffisant pour financer la totalité du passif circulant et une partie du BFR.

Le BFR est négatif. L'entreprise dispose d'une trésorerie très confortable : 2 541 000 - (- 692 000)* = 3 238 000 €.

A la date d'établissement du bilan, l'entreprise dispose donc d'une trésorerie très confortable équivalent à plus de 15% de l'actif. A ce niveau, il faut commencer à s'interroger sur l'intérêt de disposer d'un tel montant en trésorerie. Cet excédent est-il récurrent (un "trésor de guerre") ou au contraire reflète-il l'anticipation d'investissement futurs ?

Une trésorerie trop importante détenue à long terme ne sert à rien. L'actionnaire préférera sans aucun doute disposer de cet argent sur son propre compte en banque plutôt que de le voir dormir dans les comptes de l'entreprise. Il saura sûrement en faire une utilisation plus intéressante pour lui.

Ces 3 millions peuvent également correspondre à la première étape d'un plan d'investissement ambitieux. L'entreprise a peut-être sollicité une augmentation de capital ou un emprunt bancaire et a reçu le versement des fonds correspondants. A la date d'établissement du bilan, l'investissement n'a peut-être pas encore été réalisé. L'argent étant réservé au paiement de l'investissement, la trésorerie est largement excédentaire.

A ce moment présent de l'analyse, l'étude du bilan ne peut pas nous permettre de s'en assurer.

Cependant, la trésorerie de l'entreprise est importante. Le FR couvre la totalité du BFR et génère de la trésorerie nette. La santé financière de l'entreprise semble saine et équilibrée.

Le besoin en fonds de roulement (BFR)

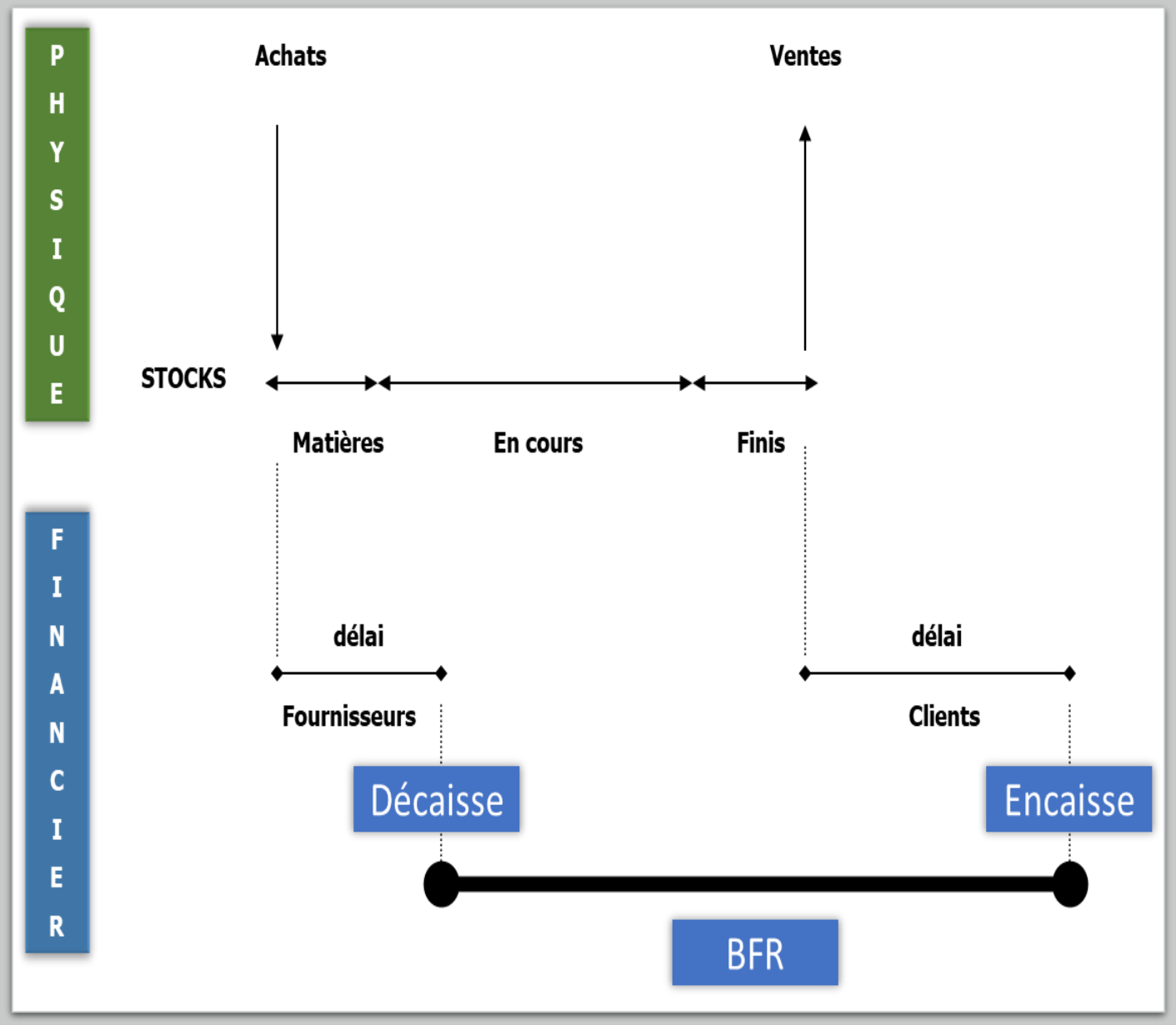
Indicateur important de l'entreprise et composante de la TN

Besoin de financement à court terme résultant des décalages entre les délais de paiement des clients et des fournisseurs

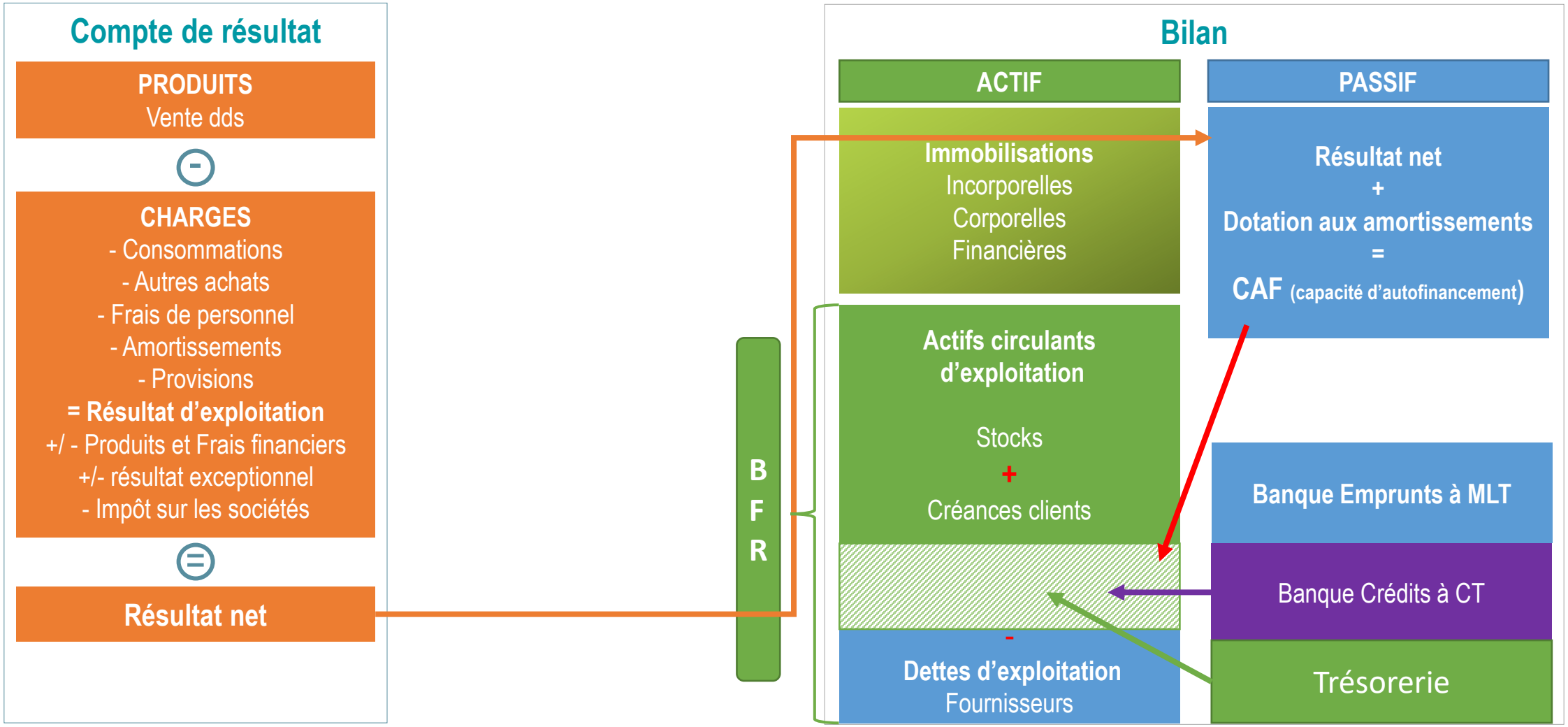
Pour résumer

Les ressources dont à besoin l'entreprise pour fonctionner avant d'être payée par ses clients

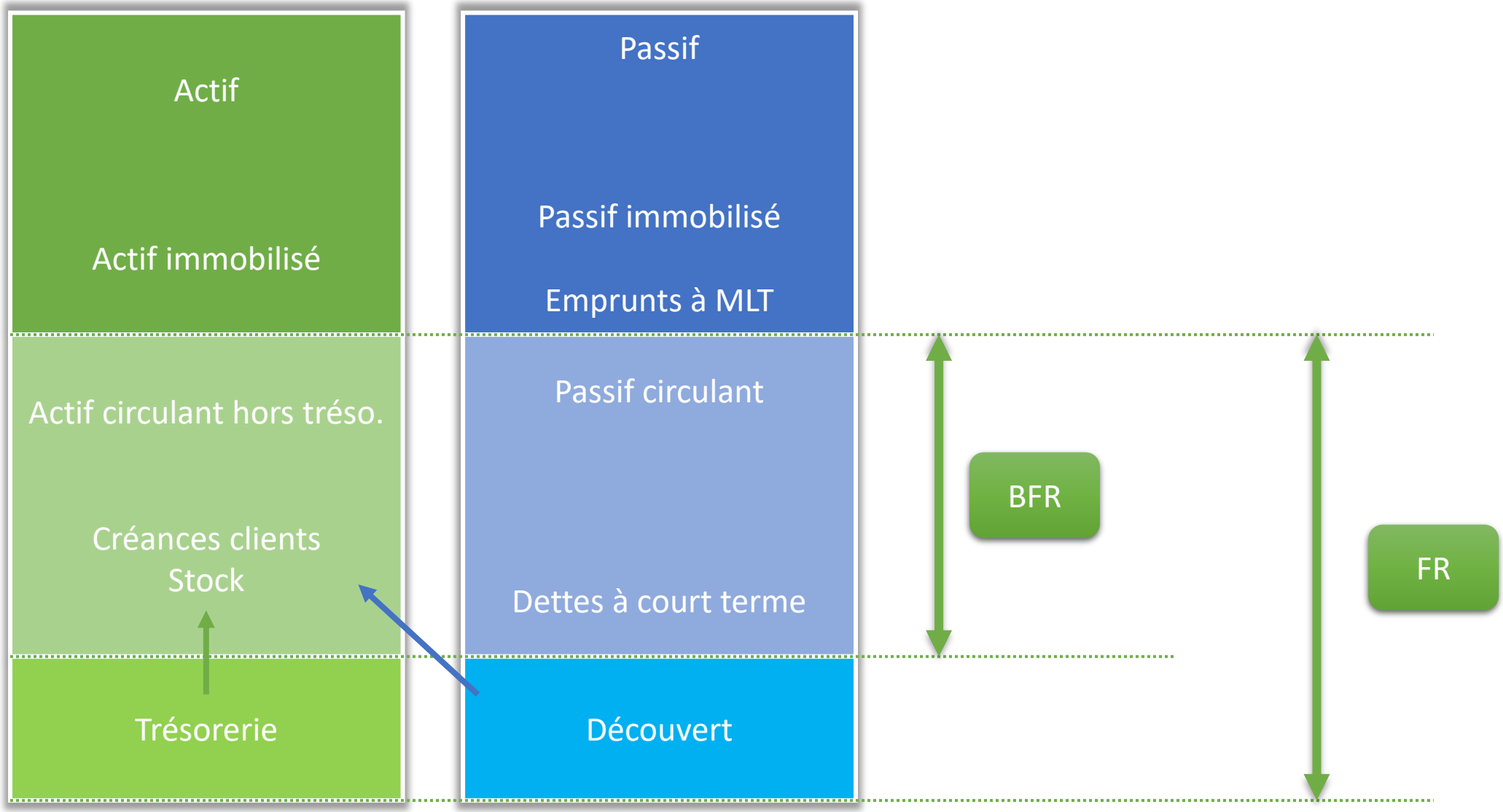
Besoin créée par ce décalage devant être comblé par la négociation de délais de paiement fournisseurs, le FR ou la trésorerie



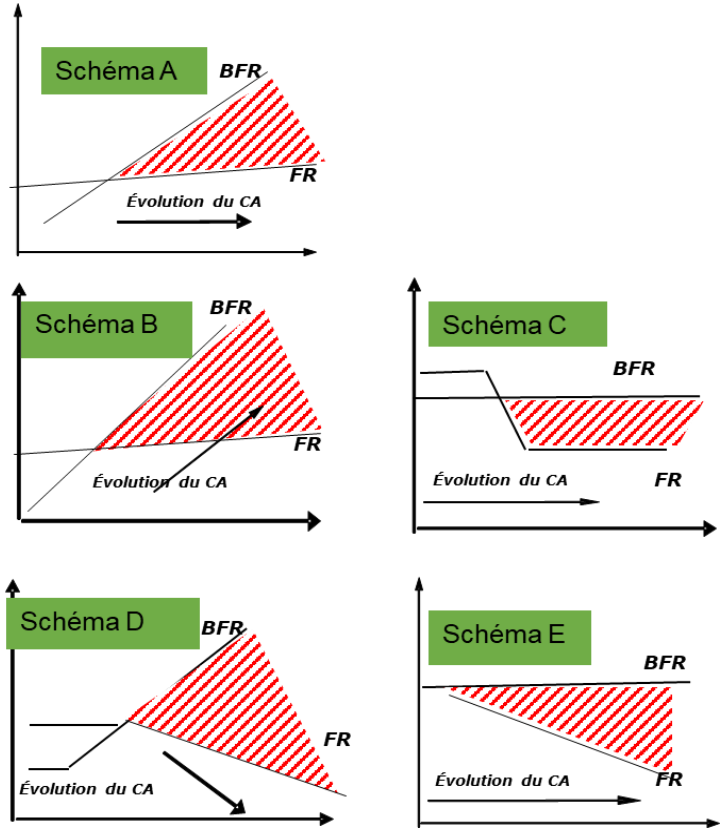
BFR en schéma



FR (bas de bilan)en schéma



Les crises de trésorerie



1. Perte de profitabilité : Les pertes réduisent les capitaux propres et le FR. Elles dégradent la trésorerie : les charges étant supérieures aux produits, les décaissements sont supérieurs aux encaissements

2. Crise de croissance : La croissance du chiffre d'affaires entraîne une croissance a priori proportionnelle du BFR.

3. Crise de gestion : L'entreprise ne maîtrise pas la gestion de son BFR qui augmente plus rapidement que le CA.

4. Réduction conjoncturelle d'activité : la baisse du CA non anticipée augmente le stock. Elle peut entraîner des pertes, les charges de structure étant trop élevées par rapport au chiffre d'affaires.

5. Erreur de financement L'entreprise investit sans emprunter à MLT ou emprunte à LMT sur une durée trop courte par rapport à la capacité de remboursement, dividendes trop élevés,….

Schéma	Définition
A	3 : crise de gestion
B	2 : crise de croissance
C	5 : erreur de financement des investissements
D	4 : réduction conjoncturelle d'activité
E	1 : perte de profitabilité

Crise de trésorerie	Pistes de remèdes
Crise de croissance	Augmenter le FR : augmenter le capital, arrêter les dividendes, .. Changer de politique commerciale, privilégier la marge au volume ?
Crise de gestion	Diagnostic des causes de dysfonctionnement , mise en place d'une procédure de gestion des stocks, créances clients, résolution de litiges, demande d'acompte,…
Réduction conjoncturelle d'activité	Ralentir la production, augmenter les remises pour écouler le sur stock,
Erreur de financement	Refinancer l'investissement à postériori par emprunt à MLT, renégocier la durée de remboursement de l'emprunt, « Lease-back », Réduire les dividendes,
Perte de profitabilité	Diagnostiquer la cause des pertes + plan d'action, Réaliser un business plan pour évaluer le besoin de financement; Recapitaliser.

Les soldes intermédiaires de gestion (SIG)

Obtenus avec les informations du compte de résultat et donnent généralement (sans retraitement) des indications sur la rentabilité d'une entreprise
Indicateurs permettant d'apprécier la gestion d'une entreprise d'un point de vue analytique et de décomposer le résultat de l'entreprise

SIG	Explications	Analyses	Calcul simplifié	
			Com.	Brute
Marge brute/commerciale	• Marge commerciale : Mesure de la marge dégagée par l'entreprise sur le coût d'achat des marchandises vendues (Capacité de l'entreprise à réaliser des gains sur la revente). Le calcul et le retraitement des marges permettent d'apprécier la rentabilité de la politique commerciale d'une entreprise (pouvoir négociation) • Marge brute : Mesure de la marge dégagée par l'activité de l'entreprise sur le coût d'achat des matières premières et produits semi-finis des biens vendus	1°) Analyse de la croissance de la marge sur les 3 dernières années et comprendre les variations (Baisse ou hausse des ventes / prix des matières 1ere ?) 2°) Retraiter la marge (Ex : taux de marge en % de CA : Marge / CA HT X 100) et comparer avec les entreprises du même secteur Une entreprise avec des taux de marge brute meilleurs que ses concurrents peut grignoter sur cette marge et réduire ses prix de vente pour récupérer des parts de marché tout en continuant d'être rentable	Prix de vente HT des marchandises - Coût des d'achats HT des marchandises	Production totale (Vendue + Stockées) - Conso. Mat. 1ere

Production de l'exercice	• Elle ne concerne que les entreprises possédant une activité de production
	• Elle permet d'évaluer la production de l'entreprise
	• Indicateur permettant de décrire l'activité
		• S'interprète avec prudence : une augmentation de la production de l'exercice ne signifie pas forcément que le chiffre d'affaires a augmenté
		• La production de l'exercice est composée de plusieurs éléments qui sont évalués de manières différentes :
		  ○ la production vendue est valorisée en fonction du prix de vente
		  ○ les productions stockées et immobilisées sont valorisées à leurs coûts de revient
		• Beaucoup lui préfèrent donc la notion de CA et étudient l'évolution de la production et des productions stockées et immobilisées par rapport au CA (Ex : Production stockée / CA X 100)
		• Trouver la raison de cette augmentation ou diminution : Si l'augmentation de la production de l'exercice provient d'une augmentation de la production stockée, cette augmentation montre peut être un problème
			Production vendue ± production stockée + production immobilisée	

Valeur ajoutée (VA)	• Elle mesure la richesse brute produite lors du processus de production et traduit le supplément de valeur donné par l'entreprise à son activité • Indicateur économique de la création de richesse brute d'une entreprise • Il s'agit d'une valeur brute dès lors qu'elle ne prend pas en compte la globalité du modèle économique de l'entreprise, comme le paiement des salariés, des impôts et des taxes ou la rémunération des partenaires financiers	• Une VA trop faible montre un cycle de production peu prometteur et une mauvaise santé financière pour l'entreprise (Mauvaise gestion de sa marge brute / Prix des consommations extérieures trop élevé) • Pour savoir si votre VA est suffisante, il faut se référer aux moyennes sectorielles calculées par la fédération de pour chaque métier • Pour l'entreprise qui externalise beaucoup, le taux est inférieur à celui d'autres entreprises du secteur • Une VA élevée signifie que le cycle de production crée de la richesse, mais le ratio doit être suffisamment élevé pour couvrir les autres charges de l'entreprise liées à son modèle économique (les salaires et charges, les impôts et taxes, les partenaires financiers, les investisseurs…etc.)	Marge brute ou commerciale + production de l'exercice – consommations en provenance des tiers	

Excédent brut d'exploitation (EBE)	• Calcul de la rentabilité réelle de l'activité indépendamment des politiques d'investissement et de financement
	• Représente l'excédent de trésorerie réel généré par l'exploitation car il est calculé avant les charges non décaissées (dotation aux amortissements et aux provisions) et des résultats exceptionnels/financiers
	• EDIBTA est son équivalant anglosaxon sauf que l'EBE prend en compte les taxes et impôts (Plus sensible aux législations fiscales et sociales locales)
		Richesse dégagée par l'entreprise grâce à son simple système de production de valeur, sans prendre en compte la manière dont l'entreprise finance son activité, sa politique d'amortissement, ni les éléments exceptionnels liés à son cycle d'exploitation :
		• Positif : L'entreprise génère de la trésorerie et le cycle d'exploitation semble rentable. La trésorerie générée doit être assez élevée pour faire face aux charges liées notamment à la politique financière de l'entreprise
		• Négatif (Déficit brut d'exploitation) : Le CA encaissé ne suffit pas à couvrir les charges liées à sa réalisation (L' activité de l'entreprise n'est pas rentable)
		  ○ En cas de BDE, le cycle d'exploitation de l'entreprise doit être revu
		  ○ Les dirigeants doivent être diligents puisque généralement, l'EBE est le dernier excédent de trésorerie généré par l'entreprise (Un DBE est un signe annonciateur d'un résultat net négatif)
			VA + Subventions d'exploitation - Impôts et taxes / Charges de personne	

Suite			

Résultat d'exploitation (REX)	• Résultat économique net réalisé par une entreprise à travers l'exploitation habituelle de son activité
	• Représente la rentabilité du cœur de l'activité de l'entreprise sans prendre en compte les politiques financières mais comprenant des charges fictives (dotation aux amortissements/provisions)
	• Il ne s'agit pas de l'excédent de trésorerie réel (EBE) mais d'une mesure de la performance économique du cycle de production de l'entreprise avec prise en compte des stratégies d'amortissement
		• Une entreprise peut être positive financièrement (Augmentation de capital ou à un emprunt) mais cela ne signifie pas que son modèle économique est rentable
		• Seul, il permet d'apprécié la rentabilité économique de l'activité car il donne une image de la performance réelle
		  ○ Positif : Le cycle d'exploitation / modèle économique de l'entreprise est rentable
		  ○ Négatif : Le cycle d'exploitation / modèle économique de l'entreprise n'est pas rentable et doit être revu
		• Une composante du résultat net et très souvent le dernier solde/résultat positif de l'entreprise (Donc il indique très souvent la tendance)
		• Un REX solide permet de faire face à une restructuration couteuse de l'entreprise (Charges exceptionnel)
			EBE
			+
			Les reprises de provisions ou d'amortissement
			–
			Les dotations aux provisions ou amortissements

Résultat courant avant impôts (RCAI)	• Résultat de l'exploitation tenant compte des politiques de financement • Il mesure la performance de la politique économique financière de l'entreprise	• Permet de mesurer la performance économique de l'activité d'une entreprise en prenant compte de l'impact de sa politique économique et financière (Coût du financement et revenus générés par les placements) • Il est intéressant de comparer ce résultat au REX pour voir son incidence dans la formation du résultat net • Généralement, ce résultat est négatif car composé de charges de financement (Intérêts d'emprunt…etc.) grevant le REX et donc le Résultat net • Un entreprise qui génère un résultat financier (Donc un résultat courant avant impôt supérieur au REX) est une entreprise avec un cycle de production suffisamment rentable pour engranger un excédent de trésorerie et d'avoir une politique économique et financière solide	Résultat d'exploitation +/- Résultat financier +/- Quote-parts sur opérations faites en commun
Résultat exceptionnel	• Non calculé à partir des SIG qui précèdent et reflète l'impact des opérations non courantes sur l'entreprise • Elle peut également refléter les politiques d'investissement de l'entreprise lorsque les cessions d'immobilisations sont significatives • L'impôt sur les bénéfices ainsi que la participation salariale sont indexés sur ce solde/résultat	• Ce résultat permet d'apprécier la performance des activités non courantes de l'entreprise mais surtout d'étudier son impact sur le résultat net et la solidité de l'entreprise • Comme le résultat financier, il est généralement négatif et grève le REX, le RCAI et donc le résultat net • Une augmentation ou une diminution de ce résultat doit pousser les élus à s'interroger sur la variation • Un fort résultat exceptionnel peut amener une entreprise à dégager du bénéfice alors que son résultat courant avant impôt est négatif. Cela implique qu'une entreprise avec une mauvaise rentabilité économique peut tout de même dégager du bénéfice	Produits exceptionnels - Charges exceptionnelles

Résultat net	• Somme d'argent qu'une entreprise a réellement gagné ou perdu
	• Il se compose des résultats d'exploitation, financier et exceptionnel, auxquels il faut retirer les impôts et la participation salariale
	• Autrement dit, toutes les charges ont été retirées du CA
		• Indicateur de performance global et élément clef de l'équilibre financier lorsqu'il est affecté aux réserves
		• L'entreprise est performante et rentable puisqu'elle gagne de l'argent
		• Doit être analyse au regard des autres résultats et SIG afin de comprendre réellement la formation de ce dernier
		• Résultat négatif
		  ○ Signal d'alerte fort. En effet, l'entreprise est en perte à la fin de l'exercice
		  ○ Peut être rédhibitoire pour les investisseurs (dividendes)
		• Remarques
		  ○ Un résultat négatif ou nul n'est pas une fatalité mais doit pousser à l'interrogation
		  ○ Cela peut être causé par d'importants investissements ou des charges exceptionnelles importantes
		  ○ Peut être contrebalancé par des bénéfices des années précédentes affectés en report à nouveau
			Résultat courant avant impôts
			+/-
			Résultat exceptionnel
			-
			Impôt sur les bénéfices
			-
			Participation salariale

Dans les 6 mois de la clôture des comptes, une entreprise doit convoquer une AG afin d'affecter le résultat net

- **Positif (Bénéfice) : RAN / Réserves / dividendes**
- **Négatif (Déficit ou perte) : RAN ou réserves si excédentaires**

Soldes intermédiaires de gestion	2013	%	2014	%	2015	%
Chiffre d'affaires	201 460	100%	329 026	100%	346 550	100%
Ventes + Production réelle	201 460	100%	329 026	100%	346 550	100%
Achats consommés	15 600	8%	39 000	12%	46 800	14%
Marge globale	**185 860**	**92%**	**290 026**	**88%**	**299 750**	**87%**
Charges externes	31 181	15%	40 787	12%	40 841	12%
Valeur ajoutée	**154 679**	**77%**	**249 239**	**76%**	**258 909**	**75%**
Impôts et taxes	30 332	15%	35 498	11%	40 498	12%
Charges de personnel	91 372	45%	110 272	34%	110 272	32%
Excédent brut d'exploitation	**32 975**	**16%**	**103 469**	**31%**	**108 139**	**31%**
Dotations aux amortissements	7 750	4%	7 750	2%	7 750	2%
Résultat d'exploitation	**25 225**	**13%**	**95 719**	**29%**	**100 389**	**29%**
Charges financières	5 331	3%	4 275	1%	3 155	1%
Résultat financier	-5 331	-3%	-4 275	-1%	-3 155	-1%
Résultat courant	**19 894**	**10%**	**91 444**	**28%**	**97 234**	**28%**
Impôt sur les bénéfices	2 984	1%	23 491	7%	25 421	7%
Résultat de l'exercice	**16 910**	**8%**	**67 953**	**21%**	**71 813**	**21%**
Capacité d'autofinancement	24 660	12%	75 703	23%	79 563	23%

L'activité

Les soldes intermédiaires de gestion seuls ne permettent pas ici de préciser l'activité de l'entreprise puisqu'ils indiquent une marge globale (Englobant l'activité de négoce (marge commerciale) et de production (marge brute)). Cependant, nous constatons :

- Une augmentation de chiffres d'affaires de 72 % entre 2013 et 2015 ;
- Une baisse de la marge globale de 5 point (% de CA) qui peut s'expliquer par une hausse du coût des achats consommés. Bien évidemment quantitativement les marges augmentent mais cela doit être due à l'augmentation du volume des ventes

Rentabilité / Profitabilité

Nous constatons une baisse de la VA de 3 points (% de CA) en 2015 : C'est-à-dire que l'entreprise valorise moins son activité qu'en 2013 malgré l'augmentation quantitative de la VA (Elle passe de 154 679 € à 258 909 € entre 2013 et 2015). L'entreprise créée plus de richesses mais elles représentent moins de part dans le CA. La part de VA moins importante dans le CA doit s'expliquer par la baisse du taux de marge globale puisque les charges externes, bien qu'ayant augmentées quantitativement, représentent une part moins importante en 2013 qu'en 2015. Le CA a évolué plus vite que l'augmentation quantitative des charges externes.

L'EBE quant à lui est en nette augmentation d'un point de vue quantitatif (De 32 975 € à 108 139 €) et qualitatif (Sa part dans le CA gagne 15 points pour passer à 31 % du CA). Cela signifie que, malgré un taux moins important de VA dans le CA et des marges moins bonnes, l'entreprise a réussi à créer un excédent de trésorerie. Cette augmentation peut s'expliquer par une augmentation du volume des ventes mais surtout par un impact moins important des impôts, taxes et charges de personnel sur le CA. En effet, d'un point de vue quantitatif, le CA à connu une augmentation plus importante que celle des impôts, taxes et charges de personnel. Cette EBE laisse présager une bon équilibre financier dans l'entreprise puisque ce dernier peut générer de la trésorerie.

Le REX suit la même tendance que l'EBE : Augmentation quantitative et qualitative (De 25 225 € (13 % du CA) à 100 389 € (29 % du CA)). On peut très facilement penser que le cycle d'exploitation de l'entreprise est rentable et laisse présager un résultat net positif. Cette augmentation s'explique d'une part, par celle de l'EBE, mais aussi d'un arrêt des investissements puisque les dotations aux amortissements n'ont pas augmentées et que sa part dans le CA a diminué.

Ensuite, bien que le résultat financier est déficitaire, comme dans beaucoup d'entreprises, l'évolution de ce dernier dessine une meilleure gestion de la politique financière de l'entreprise. En effet, le déficit s'améliore quantitativement et qualitativement (+ 2176 € et + 2 points).

Ainsi, l'augmentation du REX et l'amélioration du résultat financier impliquent mécaniquement un meilleur résultat courant avant impôts (quantitativement et qualitativement) mais également un impôt sur les bénéfices plus lourd pour le CA.

Enfin, le résultat de l'exercice (net) s'améliore quantitativement et qualitativement (+ 54 903 € et + 13 points). Cette amélioration peut s'expliquer par une meilleure gestion globale des charges corrélée par une augmentation du volume des ventes, ainsi qu'une absence d'investissement dans l'actif immobilisé. Ce résultat laisse présager la création d'un matelas financier solide permettant le renforcement des réserves et de la capacité d'autofinancement. Surtout, des dividendes pourront être éventuellement versées aux actionnaires.

Conclusion

Les soldes intermédiaires de gestion laissent penser que l'entreprise est rentable et profitable. La gestion de son cycle d'exploitation et de sa politique financière s'est améliorée même si cela est en partie due par une absence d'investissement (Ce qui peut changer dans les années à venir). Surtout, ils présument un bon équilibre financier dès lors que l'entreprise est capable de générer des excédents de trésorerie et d'éviter un endettement inopportun par le découvert ou les emprunts.

Les ratios de gestion du BFR

Délai client	$\frac{\text{Créances client TTC x 360}}{\text{CA HT + TVA}}$	
Délai d'écoulement des stocks	$\frac{\text{Stocks x 360}}{\text{CA HT}}$	
Délai fournisseur	$\frac{\text{Dette fournisseur X 360}}{\text{Achats de mat 1°, marchandises et autres +TVA}}$	Son augmentation combinée à une dégradation de la trésorerie est un signal d'alerte
Taux d'acompte	$\frac{\text{Acomptes reçus}}{\text{Stock}}$	Indicateur essentiel pour la trésorerie des entreprises à cycle de production long.

Attention : les délais risquent de ne pas être significatifs lorsque l'activité est saisonnière.
Les postes de bilan à la clôture ne sont pas le reflet de ce qu'il sont en moyenne sur l'année.
Les délais sont toutefois comparables d'une année sur l'autre en cas d' à coup en fin d'année (retard de paiement important).

Les ratios de structure

Ils évaluent les capitaux permanents et la capacité d'emprunt à LMT

Autonomie financière	$\frac{\text{Capitaux propres}}{\text{Passif}}$	> 20 ou 25 %	Mesure l'implication des actionnaires dans le financement de l'entreprise.
Composition des capitaux permanents	$\frac{\text{Emprunts à LMT}}{\text{Capitaux propres}}$	< ou = 1	Les banquiers acceptent le dépassement de la norme pour les secteurs très « capitalistiques ».
Capacité dynamique de remboursement	$\frac{\text{Emprunts LMT}}{\text{Capacité d'autofinancement}}$	< 3 ou 4 ans	Au-delà, l'entreprise risque de voir toute la CAF absorbée par le remboursement des emprunts. Cette norme est définie par rapport à une durée moyenne d'endettement de 6 à 8 ans.

Les deux premiers ratios sont statiques.

Seul le 3e ratio se pose la question fondamentale : l'entreprise génère-t-elle suffisamment de trésorerie par son activité pour rembourser les emprunts à LMT ?

Les ratios de trésorerie

Ils mesurent la capacité d'emprunt à CT

Taux apparent d'endettement	Frais financiers / Emprunts à LMT et CT		Le bilan reflète-t-il la totalité des dettes financières ?
Degré de couverture du BFR par le FR	FR / BFR	> 50 %	Un chef d'entreprise prudent s'efforce de financer une part importante du BFR par des ressources stables.
% de mobilisation du poste client	Crédits de trésorerie (1) / Créances client (1)	< 60 %	Concerne principalement les PME qui doivent mobiliser des créances client pour emprunter à CT.

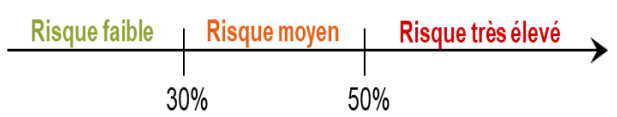
(1) retraités des encours de crédit par mob de créances client.

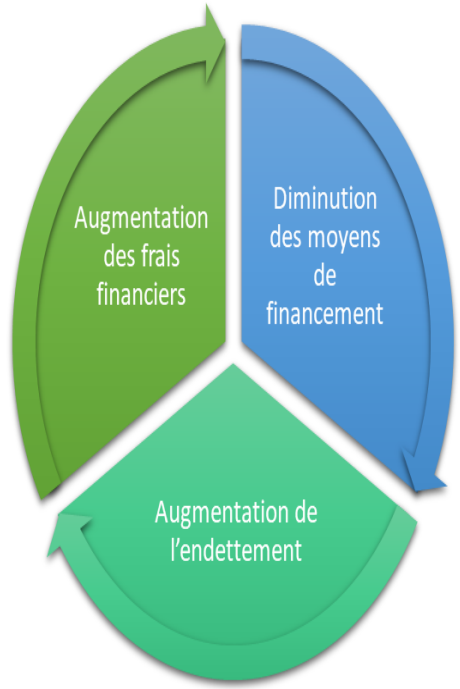
Une forte dégradation signale un risque d'asphyxie de la trésorerie mettant en cause la pérennité de l'entreprise.

Le ratio de couverture des frais financiers

Il évalue la capacité de l'exploitation à absorber le coût de l'endettement

$$\frac{\text{Frais financiers}}{\text{Excédent brut d'exploitation}}$$



Docs comptables N-3, N-2, N-1

La spirale Infernale du surendettement