

Les expertises  
version CSE :  

---

faites en une  
force !



**Les expertises version CSE**

**Sébastien RIEU**

**Expert CSE- directeur associé**

**Julie BORRAS**

**Expert CSE santé - Directrice associée**

# EXPERT CSE

Engagés auprès des élus



## Expert CSE

- ✓ Expertise Risque grave
- ✓ Expertise Projet important
- ✓ Expertise Economique
- ✓ PSE ...



## Formations

- ✓ Formation CSE
- ✓ Formations SSCT
- ✓ Formation PAP
- ✓ Accompagnement à la négociation
- ✓ ...



## Assistance

- ✓ Assistance juridique et social
- ✓ Assistance à la négociation
- ✓ Mise à disposition d'outils



## Négociation

- ✓ Accord CSE
- ✓ Accords : NAO, égalité , GPEC
- ✓ ...

Le cabinet **Physiofirm / AP CSE** est agréé par le ministère du travail en qualité d'expert CHSCT et CSE dans les domaines de la santé et sécurité au travail et de l'organisation du travail et de la production, et agréé expert auprès des CE/CSE expert comptable...  
Nous accompagnons et conseillons les élus tout au long de leur mandat au travers d'expertises, formations et assistance...

## Les expertises CSE...

Des atouts  
pour le  
dialogue social

Quand les  
actionner ?

Comment en  
tirer profit ?

A qui faire  
appel ?

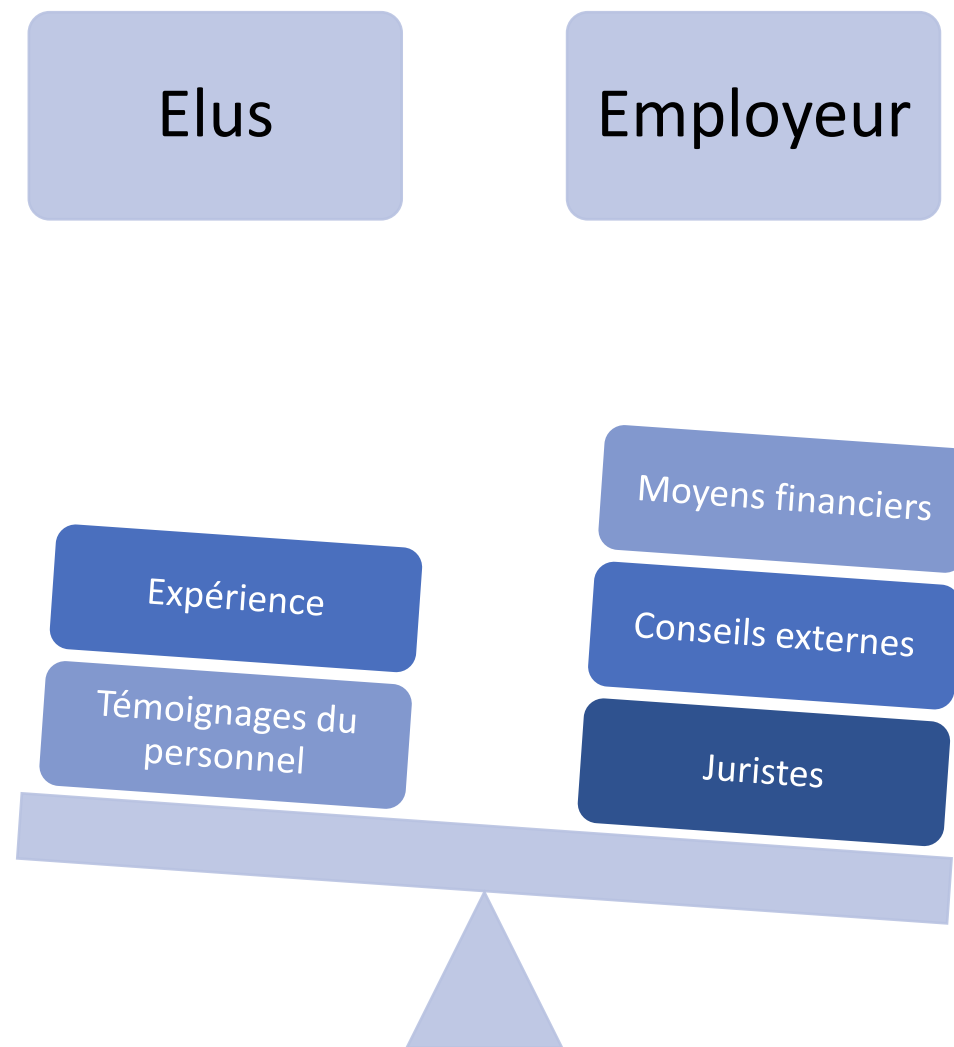
Qui les  
finance ?

Que faut-il  
prévoir ?

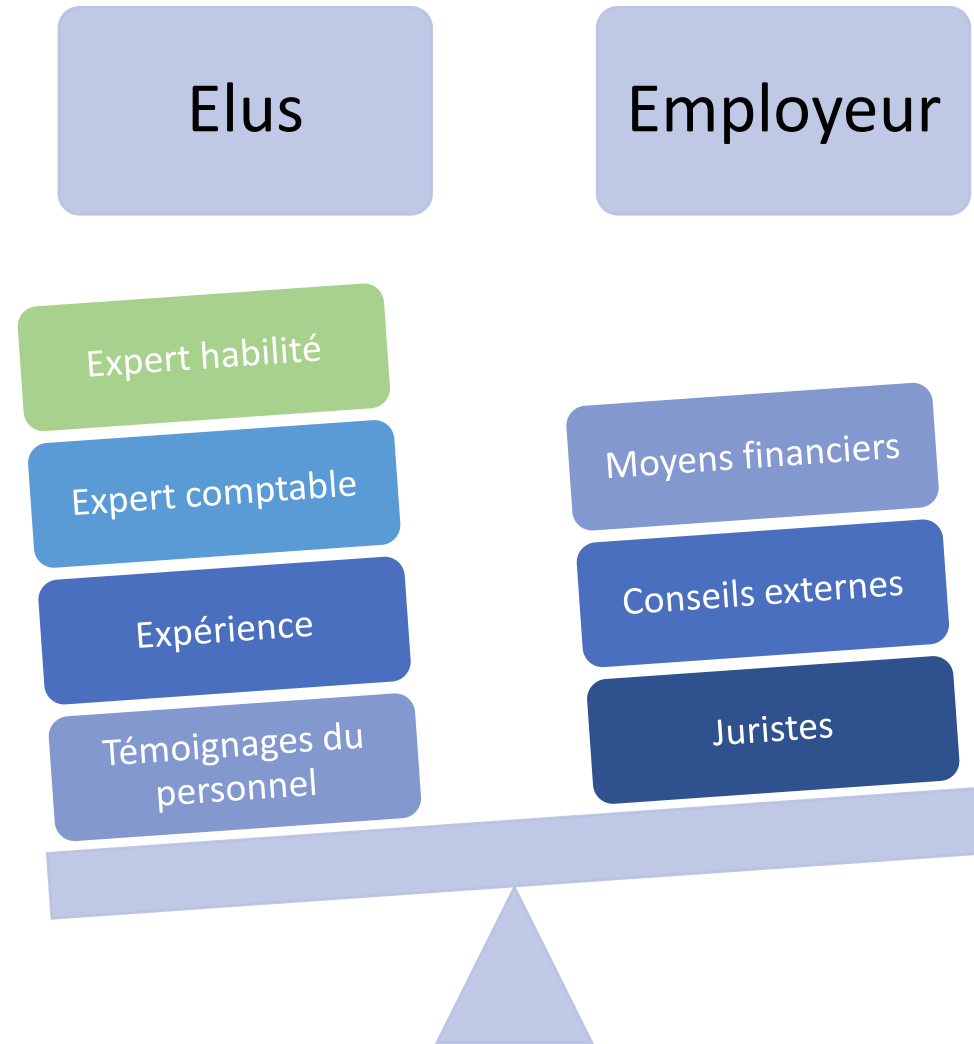


# Des atouts pour le dialogue social

# Une relation asymétrique (trop souvent)



# Changer l'équilibre (de temps en temps)

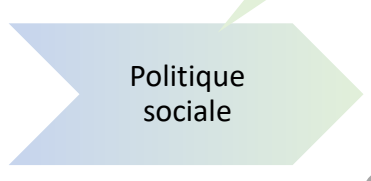
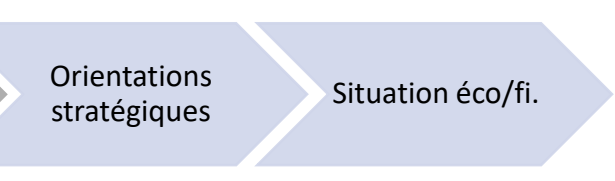




Quand les actionner ?

Un accord d'entreprise ou, à défaut, employeur/majorité des titulaires du CSE détermine le nombre d'expertises sur une ou plusieurs années.

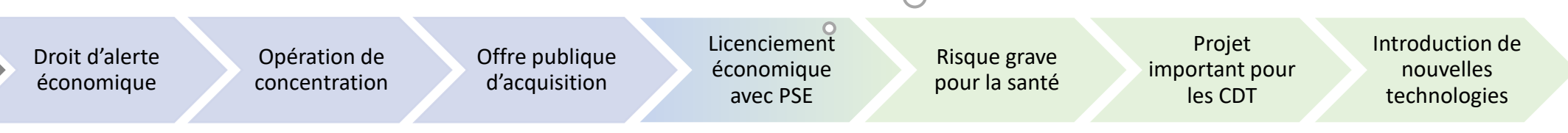
Chaque année



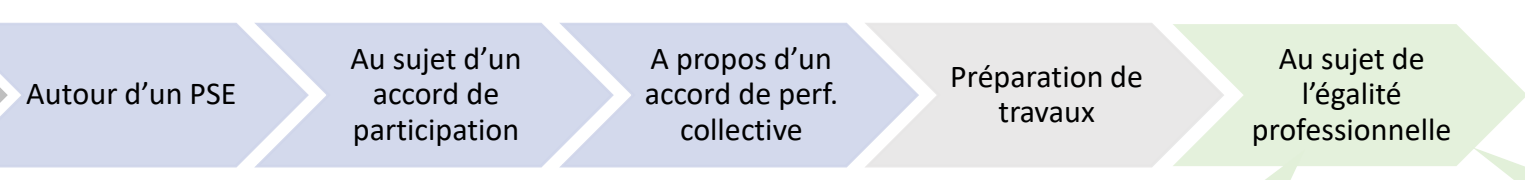
Inclut les anciennes consultations récurrentes du CHSCT (bilan + plan annuel)

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer le cadre de recours

En certaines occasions



Pour se préparer à la négo.



Si aucun indicateur dans la BDES

New ! Pour les + de 300 salarié(e)s





Comment en tirer profit ?

Un accord d'entreprise ou, à défaut, employeur/majorité des titulaires du CSE détermine le niveau auquel les consultations sont conduites (local et/ou seulement central).

# Qui a recours et désigne l'expert ?

Le CSE « compétent », mais lequel ?

## Le CSE central

- Orientations stratégiques
- Situation éco/fi.
- Projets sans mesures d'adaptation définies
- Projets avec des mesures d'adaptations communes à plusieurs établissements

## Le CSE d'établissement

- Si la consultation est conduite à son niveau
- Sinon, quand le projet est porteur de mesures d'adaptation spécifiques à certains établissements

- Pol. sociale si des mesures d'adaptation spécifiques sont prévues

Qui a recours  
et désigne  
l'expert ?

Les élus titulaires  
du CSE (vote à la  
majorité des  
présents)

Pas la commission  
santé, sécurité, et  
conditions de travail  
(CSSCT)

Pas l'employeur

# A quelles informations l'expert a-t-il accès ?

## A l'expérience du travail réel

- Expertise sur le domaine santé-sécurité

## Aux mêmes docs. que le commissaire aux comptes

- Si expertise éco-fi
- Mais pas dans le cas des consultation sur les OS et la politique sociale

## Aux docs. de toutes les sociétés intéressées

- Opération de concentration

## Aux informations « nécessaires à la mission »

- Expert santé-sécurité
- Expert comptable

# Les étapes clés d'une expertise à forte valeur ajoutée pour le dialogue social

## Au niveau des élus du CSE

- Identifier au plus tôt dans l'année les enjeux clés en lien avec le calendrier social : évolution des rémunérations par métier, GPEC, Conditions de travail, marges de manœuvres et santé économique, flux financiers intragroupe, perspectives Marchés d'activité et de marges...

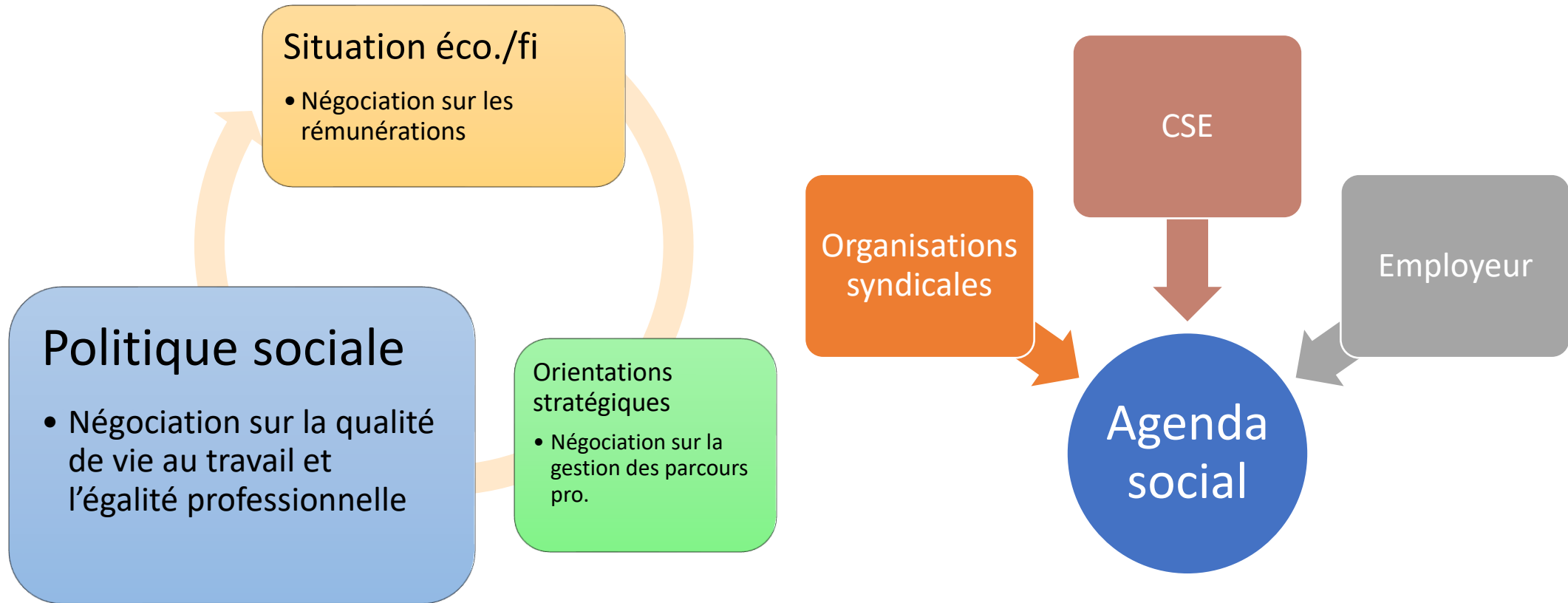
## Travail en commun avec l'expert

- Traduire ces enjeux en axes de missions ;
- Choisir les missions légales les plus adaptées (Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques) en cohérence avec le calendrier social ;
- Un suivi des conditions de déroulement de la mission CSE-Expert pour permettre une réalisation optimale (en cas de difficultés à obtenir certaines informations).



Construire l'agenda social?

# CONSTRUIRE L'AGENDA SOCIAL



# CONSTRUIRE L'AGENDA SOCIAL : ÉLÉMENTS CADRE LÉGAL DES 3 NÉGOCIATIONS

- Qualité de vie au travail et égalité professionnelle F/H : obligation de négociation annuelle a minima sur les 7 thèmes prévus par le cadre légal (L2242-7);
- NAO : La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (L2242-15) : obligation de négociation annuelle sur les 4 thèmes prévus par le cadre légal;
- GEPP : la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (L2242-20), pour les plus de 300 salariés, obligation d'engager une négociation tous les 3 ans a minima sur les 6 chapitres prévus par le cadre légal.





A qui faire appel ?



**Expert comptable**

**Expert QTE\***

*\*QTE : qualité du travail et de l'emploi  
Expert habilité (ou agréé)*

Chaque année

Orientations stratégiques

Situation éco/fi.

Politique sociale

En certaines occasions

Droit d'alerte économique

Opération de concentration

Offre publique d'acquisition

Licenciement économique avec PSE

Risque grave pour la santé

Projet important pour les CDT

Introduction de nouvelles technologies

Pour se préparer à la négo.

Autour d'un PSE

Au sujet d'un accord de participation

A propos d'un accord de perf. Collective

Préparation de travaux

Au sujet de l'égalité professionnelle

**Expert libre**

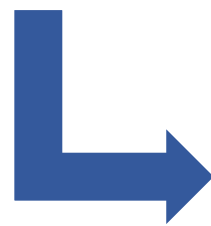


Et si l'expertise  
porte sur  
plusieurs  
champs ?

Ex : licenciements  
économiques avec PSE

L'expert désigné  
s'adjoint la  
compétence  
d'autres experts  
(habilités, le cas  
échéant)

Un rapport  
d'expertise  
unique





Qui les finance ?

Financement « partagé »



100%  
employeur

80%  
employeur  
20% CSE

100% CSE

Un accord d'entreprise ou, à défaut, employeur/majorité des titulaires du CSE peut modifier les conditions de financement.

Chaque année

Orientations stratégiques

Situation éco/fi.

Politique sociale

En certaines occasions

Droit d'alerte économique

Opération de concentration

Offre publique d'acquisition

Licenciement économique avec PSE

Risque grave pour la santé

Projet important pour les CDT

Introduction de nouvelles technologies

Pour se préparer à la négo.

Autour d'un PSE

Au sujet d'un accord de participation

A propos d'un accord de perf. collective

Préparation de travaux

Au sujet de l'égalité professionnelle

## Un budget de fonctionnement du CSE...

Le financement  
« partagé » peut  
devenir un  
« 100%  
employeur »  
à 2 conditions + 1 conséquence

... qui est inférieur au  
coût de l'expertise

... qui n'a pas donné lieu  
à un transfert  
d'excédent annuel au  
budget destiné aux  
activités sociales et  
culturelles au cours des  
trois années  
précédentes

+ le CSE n'aura plus le droit de faire de  
transfert d'excédent pendant 3 ans.



Que faut-il prévoir ?

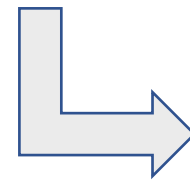
# De la recherche d'information

– dès le début de l'expertise

Si la nécessité de l'expertise n'est pas contestée par l'employeur

L'expert a 3 jours à partir de sa désignation pour demander des infos (10 jours en cas de PSE)

L'employeur doit répondre dans les 5 jours (dans les 8 jours en cas de PSE)



Anticiper le déclenchement de l'expertise pour savoir quelles informations demander.



# Des expertises accélérées



Rapport à remettre 15 jours avant la fin

Un accord d'entreprise ou, à défaut, employeur/majorité des titulaires du CSE peut modifier le délai auquel l'expertise doit être remis.

2 mois, prolongeable 2 mois (si consensus)

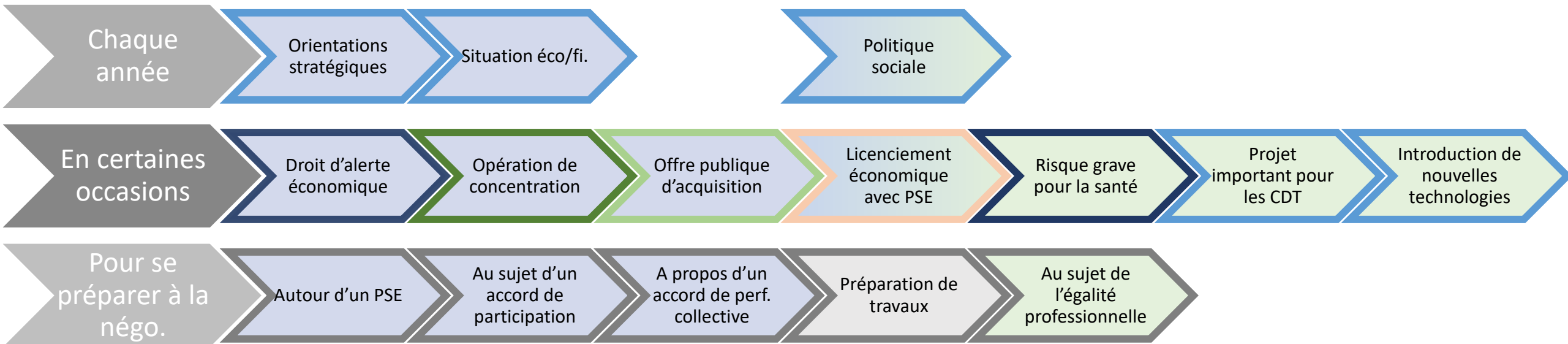
2 mois si 1 seul CSE, 3 mois si plusieurs

2 à 4 mois selon le nombre de risques de licenciement

Remise du rapport 8 jours après la notification de la décision de l'autorité administrative

Remise du rapport 3 semaines à compter du dépôt du projet d'OPA

Au rythme des négociations



# Des ripostes

L'employeur a 10 jours pour aller en justice, mais son point de départ diffère selon l'objet de sa contestation

Objet de la contestation de l'employeur	Point de départ du délai
Nécessité de l'expertise	Délibération du CSE
Choix de l'expert	Désignation de l'expert
Coût prévisionnel, étendue, durée	Devis à présenter sous 10 jours par l'expert OU cahier des charges du CSE
Coût final	Facture de solde
Décision du TGI sur ce qui précède	Décision du TGI
Tout objet dans le cadre d'un PSE	Avant transmission de la demande d'homologation du plan (ou de validation de l'accord de méthode)



La BDESE?  
En avez-vous une ? Est-elle à jour?



# LA BDESE 1/3

---

## Informations portant sur six exercices

- Les informations figurant dans la BDESE portent, en l'absence d'accord, sur 3 ans, à savoir l'année en cours et les 2 années précédentes. Les informations intègrent aussi les perspectives futures des 3 années suivant l'année en cours, telles que l'employeur peut les envisager (c. trav. art. R. 2312-10).
- Les informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances.
- L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise (c. trav. art. R. 2312-10).

# LA BDESE 2/3

## Mise à jour

- La seule périodicité obligatoire de mise à jour de la BDESE est l'obligation de mettre à jour chaque année au plus tard au 1er mars les données relatives au calcul de l'index égalité professionnelle. Donc la BDESE est impérativement mise à jour une fois par an sur les données propres à l'index. Sans dérogation possible.
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit mettre à jour la BDESE une fois par trimestre quant aux informations portant sur l'évolution de la commande et de la production, les retards de paiement et l'évolution de l'effectif. Sans dérogation possible.
- Ensuite, la BDESE doit être mise à jour sur certaines données avant l'ouverture des consultations récurrentes obligatoires sur la politique sociale et sur la situation économique de l'entreprise. Consultations organisées par principe tous les ans (sauf accord d'entreprise fixant une périodicité allant de 1 à 3 ans).
- Enfin, la BDESE doit être intégralement mise à jour à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques (tous les ans sauf accord d'entreprise venant en modifier la périodicité en la fixant entre 1 et 3 ans).
- Pour les consultations récurrentes obligatoires portant sur les orientations stratégiques, la politique sociale et la situation économique et financière, un accord d'entreprise peut fixer les informations mises à jour avant l'ouverture de chaque consultation et peut toujours prévoir une fréquence plus importante d'actualisation des données.

# LA BDESE 3/3

## Absence ou caractère incomplet de BDES

- Suspension du délai de consultation - Lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication (c. trav. art. R. 2312-5 et R. 2312-7).
- Sachant que la BDESE est le support des consultations du CSE, le délai imparti au CSE pour rendre un avis consultatif ne court donc pas en l'absence de BDESE (cass. soc. 28 mars 2018, n° 17-13081, BC V n° 49).
- Le délai de consultation ne commence à courir réellement que lorsque l'employeur a satisfait à ses obligations de communication des informations prévues par le Code du Travail.
- Délit d'entrave - Le fait pour un employeur de ne pas mettre en place une BDESE ou de ne pas la mettre à jour l'expose au délit d'entrave (c. trav. L. 2317-1 et L. 2146-1).
- Des juges ont récemment annulé des plans sociaux pour défaut de BDESE (un risque juridique existe qu'une BDESE incomplète soit assimilée à l'absence de BDESE).

# LA BDESE – CHAPITRES ET SOUS-CHAPITRES 1/3 (ARTICLE R2312-9 DU CODE DU TRAVAIL)

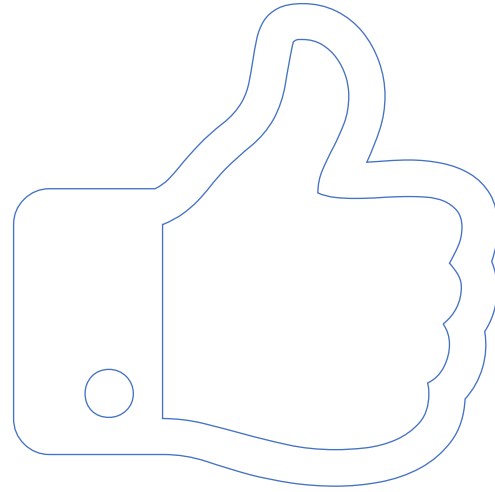
Chapitres	Entreprises de 300 salariés et plus
<b>Investissements</b>	Investissement social
	Investissement matériel et immatériel
	Informations environnementales
<b>Égalité professionnelle</b>	Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes
	Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
	Stratégie d'action
	Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.
<b>Fonds propres, endettement et impôts</b>	Capitaux propres de l'entreprise
	Emprunts et dettes financières
	Impôts et taxes

Le code couleur bleu correspond aux sous-chapitres directement liés à la consultation annuelle sur la situation économique et financière

# LA BDESE – CHAPITRES ET SOUS-CHAPITRES 2/3

<b>Chapitres</b>	<b>Entreprises de 300 salariés et plus</b>
<b>Rémunération des salariés et dirigeants</b>	Évolution des rémunérations salariales
	Épargne salariale
	Rémunérations accessoires
	Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux
<b>Représentation du personnel et activités sociales et culturelles</b>	Représentation du personnel
	Activités sociales et culturelles
<b>Rémunération des financeurs</b>	Rémunération des actionnaires
	Rémunération de l'actionnariat salarial





Merci à tous

---



# En vous remerciant pour votre attention



04 90 83 71 93

[contact@physiofirm.com](mailto:contact@physiofirm.com)

Sébastien RIEU- Directeur associé

06.74.69.04.74

Julie Borrás : directrice associée

06.74.69.58.31

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :



[www.physiofirm.com](http://www.physiofirm.com) – [www.apce-expert.com](http://www.apce-expert.com)