

LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE

Temps de lecture : 2 minutes

Le contexte sanitaire et surtout ses conséquences sociales donnent à la consultation sur la Politique sociale et les Conditions de travail un caractère particulier : à travers elle, la santé « sociale » de l'entreprise va pouvoir être appréciée.

Rappelons le principe général

Une fois par an, les élus du CSE doivent être consultés sur la politique sociale de leur entreprise. Il s'agit d'une consultation et non d'une information ; l'employeur doit ouvrir clairement la procédure. Les élus disposent d'un mois pour rendre leur avis.

En cas de nomination d'un expert-comptable pour les assister, ce délai est porté à deux mois.

Sur quoi porte la consultation exactement ?

L'article L2312-26 du Code du travail énumère les informations mises à la disposition des élus par l'employeur en prévision de cette consultation :

- **Sur l'évolution de l'emploi**, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats à durée déterminée, au travail temporaire et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salariale ;
- **Sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise**, ainsi que l'accord ou à défaut le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- **Sur le plan de formation ;**
- **Sur la durée du travail** : heures supplémentaires, temps partiel... ;
- **Sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ;**
- **Sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;**

De même l'employeur devra fournir :

- **Un rapport annuel écrit** faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées
- **Un programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Enfin pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'entreprise remet au CSE **un bilan social** qui est également soumis à consultation.

La consultation doit notamment traiter les points suivants :

- **Le recours aux diverses formes d'emploi et le turn-over ;**
- **Les rémunérations ;**
- **L'égalité professionnelle ;**
- **Les conditions de travail ;**

POURQUOI faire appel à un expert-comptable ?



On imagine aisément que bon nombre de directions chercheront à éviter la nomination d'un expert-comptable, argüant du fait que cela coûte cher, que ce n'est pas le moment et que ça n'apporte rien. Précisons d'emblée que le prix d'une mission est directement lié à l'importance de l'entité et les taux facturés sont tout à fait comparables à ceux des consultants conseillant les directions.

Rappelons d'ailleurs que les honoraires de ces derniers, comme ceux du commissaire aux comptes, sont intégralement payés par l'entreprise au même

titre que ceux de l'expert-comptable du CSE.

Que doit apporter l'expert ?

La mission de l'expert doit bien sûr avoir du sens : par son **professionnalisme**, son **expérience** et sa **technique**, il doit **aider les élus à comprendre les informations sociales** qui leur sont communiquées.

Son rôle sera essentiellement pédagogique. Les élus doivent savoir, avec l'aide de leur expert, comment l'entreprise appréhende la politique sociale.

L'expert aidera les élus à élaborer leur avis sur la politique sociale et les conditions de travail. Le dialogue social est l'une des clés de la reprise : les élus doivent être formés et informés.

Jean-Marc LENGART

Président d'Explicite

Expert-comptable

jm.lenglart@explicite-cse.fr

06 03 16 13 70

WWW.EXPLICITE-EXPERTS.FR

SAS EXPLICITE. • SIRET 494 030 299 00023

Société d'Expertise Comptable inscrite au RCS LILLE

Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}

[Se désinscrire](#)

Envoyé par
 sendinblue