

■ Guide des missions des experts des comités d'entreprise et des CHSCT

Missions légales auprès des comités d'entreprise	2
<i>Comptes annuels (p.2), Comptes prévisionnels (p.3), Licenciements (p.4), Défaillance des entreprises (p.5), Droit d'alerte (p.6), Participation (p.7), Comptes annuels et prévisionnels de groupe (p.8), Assistance de la commission économique (p.9), Opérations de concentration (p.10), Missions contractuelles (p.11)</i>	
Missions pour les comités d'entreprise européens	12
Missions pour les CHSCT	14
Quelques conseils	16
Nous joindre	18

L'examen des comptes annuels

Le travail de l'expert

Destinée à donner aux élus du comité d'entreprise une vision claire de la situation de leur société, l'analyse des comptes annuels à laquelle procède l'expert s'attache aux différentes dimensions de l'entreprise, sous les angles économique, financier et social : résultats, environnement national et international, positionnement concurrentiel, investissements, politique sociale, insertion dans le groupe d'appartenance...

La mission de l'expert permet ainsi :

- ➔ d'établir un véritable diagnostic global de l'entreprise en éclairant les enjeux pour les salariés et en évaluant les marges de manœuvre ;
- ➔ de mieux comprendre la stratégie qui se dégage des évolutions de la société confrontées à celles de son environnement, et des politiques de développement engagées par le chef d'entreprise ;
- ➔ de formuler toutes observations utiles aux dirigeants, tenus de les transmettre à l'assemblée des actionnaires ou des associés.

L'analyse peut être enrichie par l'étude d'axes particuliers. Elle peut également s'étendre aux différentes entités qui composent la société (sites, subdivisions, branches).

Le cadre légal (articles L. 2325-35 et suivants du Code du Travail)

« Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévu à l'article L. 2323-8 [...] » (L.2325-35).

« La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise » (L.2325-36).

L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise (L. 2325-40), a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (L. 2325-37) et a libre accès dans l'entreprise (L. 2325-39).

Qui peut désigner l'expert ?

Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise

Comité d'établissement*

Quand ?

Une fois par exercice, préalablement à la présentation des comptes au comité d'entreprise

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Le Comité (central) d'entreprise décide de recourir à l'assistance du Cabinet d'expertise-comptable Syndex en vue de l'examen annuel des comptes de l'exercice 20xx, dans le cadre des articles L. 2325-35 et suivants du Code du Travail. »

Prise en charge

L'entreprise

* Sur le seul champ de l'établissement et si l'établissement dispose de comptes.

L'examen des comptes prévisionnels

Le travail de l'expert

L'examen des comptes prévisionnels par l'expert porte, comme l'examen des comptes annuels, sur les éléments d'ordre économique, financier et social de l'entreprise.

L'analyse des comptes prévisionnels initiaux, arrêtés quatre mois après la clôture de l'exercice, complète l'examen des comptes annuels et donne une première vision de l'exercice en cours. Celle des comptes prévisionnels révisés (dix mois après la clôture de l'exercice) permet une étude de l'écart avec les prévisions initiales et les comptes annuels antérieurs.

La mission de l'expert s'étend également à l'examen de l'ensemble des données prévisionnelles détenues par l'entreprise (budgets, plan à moyen terme...). Les prévisions d'emploi annuelles et pluriannuelles ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peuvent entrer dans le cadre de la mission prévisionnelle.

Il découle de l'étude de l'expert une :

- meilleure connaissance des objectifs que s'est fixés l'entreprise (prévisions d'effectifs et de rémunération, développement attendu et moyens qui lui sont alloués) ;
- appréciation des écarts entre ces objectifs et leur réalisation ;
- évaluation du positionnement stratégique de l'entreprise, de ses atouts et faiblesses pour parvenir aux ambitions affichées.

Le cadre légal (articles L. 2323-10 et L. 2325-35 du Code du Travail)

La loi prévoit que le comité d'entreprise soit informé des données prévisionnelles, dans le cadre des articles L. 2323-10 du Code du Travail, L. 232-2 à -4 et R. 232-2 du Code de Commerce. Ainsi, les entreprises qui comptent 300 salariés ou dont le chiffre d'affaires dépasse 18 millions d'euros doivent présenter au comité d'entreprise les documents prévisionnels concernant le bilan, le compte de résultats, le tableau de financement et le plan de financement.

Il existe, dans les entreprises de 300 salariés et plus, une obligation de consulter le CE sur les « prévisions (d'emploi) annuelles et pluriannuelles » et sur les « actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions » (L. 2323-56). Ces éléments peuvent aussi être analysés.

Qui peut désigner l'expert ?

Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise

Comité d'établissement*

Quand ?

Deux fois par an : une fois pour les prévisions initiales et une fois pour les prévisions révisés

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Le Comité (central) d'entreprise décide de recourir à l'assistance du Cabinet d'expertise-comptable Syndex en vue de l'examen des comptes prévisionnels de l'exercice 20xx, dans le cadre des articles L. 2325-35 et suivants du Code du Travail. »

Prise en charge

L'entreprise

* Sur le seul champ de l'établissement et si l'établissement dispose de comptes.



Les licenciements pour motif économique

Le travail de l'expert

L'expert doit permettre au comité d'entreprise d'apprécier le motif économique de la restructuration et d'évaluer ses conséquences sur l'entreprise, sur le territoire et sur les salariés qui ont perdu leur emploi comme sur ceux qui l'ont conservé.

Nommé dès la première réunion d'information, l'expert :

- ➔ analyse le projet de restructuration, ses attendus économiques et son impact sur la situation de l'entreprise ;
- ➔ apprécie la pertinence des mesures envisagées pour l'avenir de l'entreprise et de son personnel et examine les alternatives économiques ;
- ➔ recherche si les motifs invoqués sont réels et si le nombre et la répartition des postes mis en cause coïncident avec les objectifs affichés et analyse le coût du projet de plan social ;
- ➔ étudie l'impact de la restructuration sur le bassin d'emploi et les mesures de redynamisation envisagées.

Le cadre légal (articles L. 2323-15, L. 1233-30 et L. 2325-35 du Code du Travail)

L'article L. 2323-15 du Code du Travail impose la consultation du comité d'entreprise dans le cas de mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ainsi que de tout projet de restructuration et de compression des effectifs. Parallèlement, les articles L. 1233-28 à L. 1233-30 prévoient que le comité soit consulté sur les mesures de licenciement projetées. Les deux consultations peuvent être concomitantes. Enfin, l'article L. 2325-35 donne au comité la possibilité de se faire assister d'un expert-comptable lors de la procédure de consultation prévue à l'article L. 1233-30.

Selon les articles L. 1233-21 à -24 et L. 2242-15 à -18, des accords peuvent être négociés entre la direction et les organisations syndicales et remettre en cause la procédure de consultation. L'expert peut alors accompagner les élus dans la construction des accords de méthode, en collaboration avec les avocats des représentants du personnel.

Qui peut désigner l'expert ?

Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise

*Comité d'établissement**

Quand ?

Lors de tout projet de réduction des effectifs touchant au moins 10 personnes

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Afin de préparer sa consultation sur le projet de plan de licenciement collectif présenté ce jour, le Comité (central) d'entreprise (d'établissement) décide de recourir à l'assistance du Cabinet d'expertise-comptable Syndex en vue de l'examen du projet de plan de licenciement collectif annoncé. »

Prise en charge

L'entreprise

Accords de méthode : le comité d'entreprise sauf accord de la direction

** Uniquement en cas de carence du CCE*

La défaillance des entreprises

Lorsque l'entreprise rencontre des difficultés financières, le tribunal de commerce peut décider d'ouvrir une procédure collective, de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation. De cette période dépendront un éventuel plan de redressement et l'avenir de l'entreprise.

Le travail de l'expert

Une nomination le plus en amont possible permet à l'expert d'apporter au comité une aide continue au cours d'une procédure susceptible de s'accélérer à tout moment :

- il aide le comité à comprendre l'environnement de la procédure collective ;
- il analyse les difficultés de l'entreprise et ses perspectives de redressement ;
- il apprécie la pertinence des mesures envisagées par la direction et / ou l'administrateur judiciaire, celle des candidats à la reprise en cas de projet de cession ;
- il aide le comité à se forger un avis lors des consultations légales prévues dans le cadre de ces procédures et lors de son audition devant le tribunal de commerce.

L'expert peut également assister le comité dans ses prises de contact avec l'administrateur judiciaire ou les candidats à la reprise.

Le cadre légal

La loi du 26 juillet 2005, dite de Sauvegarde, complétée par le décret du 28 décembre 2005, a réformé le droit des procédures collectives. Si elle ne prévoit de cadre légal spécifique en matière d'assistance économique, la loi n'interdit pas au comité de recourir à l'assistance de son expert dans le cadre des missions légales habituelles (sauf droit d'alerte). De surcroît, la jurisprudence selon laquelle le comité d'une entreprise en redressement judiciaire peut être assisté par son expert s'il est consulté sur un projet de licenciements reste valable. Des missions contractuelles sont également envisageables.

Le contexte très particulier de ces périodes de défaillance nécessite, quelle que soit la mission souhaitée, que son contenu et son déroulement soient préparés en amont avec l'expert.

Qui peut désigner l'expert ?

Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise

Quand ?

Au moment de la défaillance (de préférence) ou du plan de redressement

Comment désigner l'expert ?

Nous contacter

Prise en charge

L'entreprise si l'expert intervient dans le cadre d'une mission Comptes annuels, Comptes prévisionnels ou Licenciements



Le droit d'alerte

Le travail de l'expert

L'expert assiste le comité d'entreprise ou la commission économique dans le cadre de la loi sur la prévention des difficultés, qui permet au comité d'entreprise d'exercer son droit d'alerte.

- ➔ En amont de sa désignation, l'expert **seconde le comité ou la commission économique dans l'appréciation** de la situation et des faits propres à motiver l'ouverture d'une procédure d'alerte. Il **aide** à énoncer les faits jugés préoccupants et à préparer les questions à poser à la direction. En tout état de cause, le comité d'entreprise dispose du monopole de la qualification du fait préoccupant : l'employeur doit répondre à ses questions et ne peut réfuter la caractérisation des faits.
- ➔ **Si la direction ne répond pas ou si les réponses sont insuffisantes**, l'expert, une fois désigné, apprécie la situation de l'entreprise, émet un avis sur l'origine et l'ampleur des difficultés, sur les explications données par le chef d'entreprise, sur l'opportunité de saisir les organes dirigeants. Il peut être amené à exprimer un avis sur le mode de traitement des difficultés de l'entreprise proposé par le comité d'entreprise.

Le cadre légal (articles L. 2323-78 à -82 et L. 2325-35 du Code du Travail)

« Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. (...) Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. (...) » (art. L. 2323-78).

Ce rapport, qui conclut sur l'opportunité ou non de saisir l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. Au vu du rapport, le comité d'entreprise peut décider de procéder à cette saisine.

Dans ce cadre, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert de son choix et la mission s'inscrit dans le cadre général des dispositions des articles L. 2325-35 et suivants du Code du Travail.

Qui peut désigner l'expert ?

Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise

Quand ?

Au plus une fois par exercice

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Le Comité (central) d'entreprise décide de recourir à l'assistance d'un expert-comptable en vue d'exercer son droit d'alerte, dans le cadre des articles L. 2323-78 et suivants du Code du Travail, après avoir interrogé la direction lors de la réunion du [date] sur des faits préoccupants pour l'entreprise, et après avoir entendu (ou pas) ses réponses. Il désigne le Cabinet Syndex pour l'assister dans la préparation de la délibération par laquelle le CE est susceptible de saisir l'organe d'administration de [la personne morale qui exploite l'entreprise]. »

Prise en charge

L'entreprise

La participation

Le système de participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus. En l'absence d'accord, l'employeur applique le système légal obligatoire.

Le travail de l'expert

Chaque année, l'expert peut être appelé à examiner le rapport sur la participation remis au comité d'entreprise par l'employeur dans les six mois suivant la clôture des comptes.

Sur la base de cette analyse, il :

- étudie le mode de calcul de la réserve spéciale de participation, ainsi que la gestion et l'utilisation de ces fonds ;
- apprécie les résultats et les éléments favorables ou non pour les salariés ;
- et vérifie au besoin les calculs et l'application des accords.

Le cadre légal (L. 2325-35 et D. 3323-13 à -15 du Code du Travail)

La loi autorise le comité d'entreprise à négocier des accords d'intéressement ou de participation (L.3322-6). Le comité d'entreprise est consulté, notamment lorsqu'il n'est pas signataire, lors de la conclusion de l'accord (L. 2323-18).

Il est également consulté lors de la présentation du rapport annuel par la direction (D. 3323-13 à D.3323-15) et peut se faire assister par l'expert-comptable selon ce qui est prévu aux articles L. 2325-35 et suivants du Code du Travail.

L'expert est alors en mesure de vérifier les informations transmises au comité d'entreprise. Il dispose des mêmes pouvoirs d'investigation que le commissaire aux comptes.

Qui peut désigner l'expert ?

Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise

Quand ?

Une fois par exercice

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Le Comité (central) d'entreprise décide de recourir à l'assistance du Cabinet d'expertise-comptable Syndex, dans le cadre des articles L. 2325-35 et suivants et D3323-13 et suivants du Code du Travail, en vue de réaliser la mission suivante... [la décrire]. »

Prise en charge

L'entreprise



Les missions du comité de groupe : l'examen des comptes annuels et prévisionnels de groupe

Qui peut désigner l'expert ?

Comité de groupe

Quand ?

Une fois par exercice

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Le Comité de groupe décide de recourir à l'assistance du Cabinet d'expertise-comptable Syndex en vue de l'examen des comptes du groupe, dans le cadre des articles L. 2332-1 et L.2334-4 du Code du Travail. »

Prise en charge

L'entreprise dominante pour les missions comptes annuels et prévisionnels

Le travail de l'expert

Fondé sur l'étude du groupe au travers de ses comptes consolidés ou des différentes sociétés appartenant au groupe, le travail de l'expert a pour finalité d'éclairer la **stratégie** suivie par le groupe et les **enjeux économiques et sociaux** qui en découlent.

Dès lors, son analyse s'attache aux aspects industriels, sociaux et financiers, qu'il met en perspective au regard de l'environnement du groupe et des relations entre filiales d'un pays à l'autre : organisation productive, métiers, orientations industrielles, investissements, conditions de travail, politique salariale et de formation...

Grâce à cette approche qui met en évidence les perspectives du groupe comparées à celles des filiales et fait apparaître les forces et les faiblesses des différentes entités qui le composent, les élus disposent d'une vision globale de leur groupe et peuvent appréhender les évolutions qui sont susceptibles de toucher chacune de ses composantes.

Le cadre légal (articles L. 2332-1 et L. 2334-4 du Code du Travail)

L'article L. 2332-1 prévoit que le comité de groupe reçoive des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes. Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives économiques pour l'année à venir.

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dominante. Dans ce cadre, l'expert a les mêmes pouvoirs d'investigation que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe (L. 2334-4).

Assistance à la commission économique

Dans les entreprises employant au moins 1 000 salariés, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Elle est chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et peut se faire assister par un expert.

Le travail de l'expert

Agissant dans le cadre de l'assistance du comité (central d'entreprise (sur les comptes annuels, prévisionnels, licenciements, alerte), l'expert-comptable du comité peut assister la commission économique.

Le comité peut également souhaiter que sa commission économique soit assistée dans l'analyse de sujets relevant de sa compétence dont la prise en charge par l'entreprise n'est pas prévue par les textes. Cette assistance relèvera d'une mission contractuelle qui, selon les cas, sera financée sur le budget du comité (ou des comités en cas de CCE), cofinancée par l'entreprise et le comité ou prise en charge par l'employeur.

Son analyse, dont la restitution peut être écrite, orale, etc., selon les besoins exprimés par la commission économique, portera sur :

- les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise ;
- toutes questions soumises à la commission économique par le comité d'entreprise.

Le cadre légal (articles L. 2325-25 et L. 2325-35 du Code du Travail)

L'article L. 2325-25 du Code du Travail, 2^e alinéa, stipule que : « Elle [la commission économique] peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise » selon les conditions fixées dans les articles L.2325-35 et suivants.

Qui peut désigner l'expert ?

*Comité d'entreprise
Comité central
d'entreprise*

Quand ?

À tout moment

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Le comité (central) d'entreprise décide de recourir à l'assistance du Cabinet d'expertise-comptable Syndex, pour assister la commission économique dans le cadre des articles L. 2325-25 et L. 2325-35 et suivants du Code du Travail, en vue de la mission [la décrire]. »

Prise en charge

L'entreprise ou le(s) CE selon les demandes formulées



Les opérations de concentration

Lorsqu'une entreprise est partie (directement ou indirectement par le biais des entreprises qui la détiennent) à une opération de concentration et que l'opération répond aux critères définis par l'article L. 430-2 du Code de Commerce, le chef d'entreprise doit réunir le comité d'entreprise, qui peut se faire assister par un expert-comptable.

Le travail de l'expert

L'expert, qui a accès aux documents de toutes les sociétés concernées par la concentration, a pour mission d'apprécier l'opération et d'en anticiper les conséquences. À cette fin, il :

- dresse un état des lieux des différentes modalités de l'opération envisagée ;
- et en étudie les conséquences économiques, financières et sociales.

Cadre légal (article L. 2323-20 et L. 2325-35 du Code du Travail)

La loi du 15 mai 2001 (Nouvelles Régulations économiques) renforce les attributions économiques du comité d'entreprise en étendant les pouvoirs d'investigation de son expert-comptable à l'ensemble des entreprises concernées. Cette précision a depuis été portée au Code du Travail (article L. 2325-37 alinéa 2).

L'article L. 2323-20 du Code du Travail précise que le choix de l'expert-comptable relève du comité d'entreprise. Il définit les conditions d'information du comité et stipule que « au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants. Dans ce cas, le comité d'entreprise tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert. »

Qui peut désigner l'expert ?

*Comité d'entreprise
Comité central
d'entreprise*

Quand ?

*Trois jours avant
chaque publication
d'opération de concen-
tration de dimension
communautaire*

Comment désigner l'expert ?

*Exemple :
« Le Comité (central)
d'entreprise décide
de recourir à
l'assistance du Cabinet
d'expertise-comptable
Syndex en vue de
l'examen de l'opération
de concentration qui
lui a été soumise dans
le cadre de l'article
L. 2323-20 du Code
du Travail. »*

Prise en charge

L'entreprise

Les missions contractuelles dans le cadre des attributions économiques

Le travail de l'expert

Le Code du Travail donne au comité d'entreprise la possibilité de recourir, à ses frais, à un expert pour la préparation de ses travaux.

Lors de ces missions dites « **contractuelles** », l'expert aide le comité à se forger une opinion, à émettre des avis et à formuler des propositions sur des problématiques aussi diverses que :

- la mise en place d'une **nouvelle organisation** ou l'introduction de **nouvelles technologies** de l'information et de la communication (centres d'appels, ERP, *groupware*, *workflow*, téléservices...);
- les **accords d'ARTT** conclus (vision globale, application et conséquences) ou l'**égalité professionnelle** (à partir de l'analyse des dispositifs qui structurent les inégalités entre les femmes et les hommes);
- l'examen d'une offre publique d'achat (article L. 2323-2 du Code du Travail);
- l'**épargne salariale** et les **régimes de prévoyance** (diagnostics, propositions alternatives, conséquences d'un nouveau régime...);
- la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (moyens déployés par l'entreprise à cette fin, impact de la stratégie sur l'emploi, mesures d'accompagnement prévues).

Parfois cofinancées par l'entreprise et le comité, ces missions peuvent également être prises en charge par l'employeur sous la forme d'axes d'une mission sur les comptes annuels, prévisionnels...

Le cadre légal et contractuel (article L. 2325-41 du Code du Travail)

L'article L. 2325-41 précise que « *le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à l'expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise (qui précise la mission). L'expert choisi dispose des documents détenus par le comité.* »

Des dispositions plus favorables notamment en matière d'information et de financement peuvent être trouvées avec la direction.

Qui peut désigner l'expert ?

Comité d'entreprise

Comité central d'entreprise

Comité d'établissement

Quand ?

Chaque fois que nécessaire

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Le Comité (central) d'entreprise (ou d'établissement) désigne le cabinet d'expertise Syndex pour l'assister dans la préparation de ses travaux, dans le cadre de l'article L. 2325-41 du Code du Travail. »

Prise en charge

Le comité d'entreprise, le comité central d'entreprise

Cofinancement négocié avec l'entreprise

L'entreprise seule en cas d'accord



Le travail de l'expert

Dans le cadre spécifique de la constitution légale ou conventionnelle du comité d'entreprise européen, le recours à l'expert permet de réaliser un diagnostic à la fois économique, financier et social du groupe concerné, et d'analyser les prévisions resituées dans les perspectives économiques du secteur d'activité, au niveau européen mais aussi mondial.

L'analyse de l'expert peut par exemple porter sur :

- les principales composantes de l'offre et de la demande du secteur d'activité et leurs perspectives, ainsi que sur l'état de la concurrence ;
- la structure juridique de l'actionariat du groupe et les grandes caractéristiques des modifications de son périmètre ;
- l'activité, la production, les ventes passées et prévisionnelles ;
- l'emploi, les rémunérations et les évolutions attendues ;
- la situation financière passée et prévisionnelle.

Des axes spécifiques à chaque situation peuvent en outre être définis :

- programmes d'investissements en Europe et hors Europe des 27, politique d'innovation et de R&D ;
- conditions de travail (hygiène et sécurité, organisation du travail) et respect des normes environnementales européennes ;
- changements organisationnels substantiels ;
- introduction de nouvelles techniques et de nouvelles méthodes de production ;
- transferts d'activité, fermetures de filiales, réductions ou suppressions d'activités, suppressions d'emplois.

Qui peut désigner l'expert ?

Comité d'entreprise européen

Quand ?

Précisé dans l'accord pour les CEE constitués avant 1994 et autant que nécessaire pour les CEE constitués après

Comment désigner l'expert ?

Exemple :

« Le Comité d'entreprise européen désigne le Cabinet d'expertise Syndex pour l'assister dans l'étude de la situation économique, financière et sociale du groupe, pour l'exercice 20xx, ainsi que les prévisionnels 20xx, et le Plan stratégique à l'horizon 20xx. »

Prise en charge

L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire

Le cadre légal

(article L. 2343-13 du Code du Travail)

La directive européenne du 22 septembre 1994* régit les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, employant au moins 1 000 travailleurs à l'intérieur de la Communauté et comportant au moins deux établissements de 150 salariés et plus dans deux États différents (art. 2c de la directive). Elle s'applique également aux entreprises ou groupes d'entreprises dont le siège social se situe hors de l'Union européenne (par exemple aux États-Unis ou au Japon).

Transposée dans le Code du Travail, la directive a institué l'obligation de créer un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire : l'article L. 2341-4 du Code du Travail précise ainsi que « *un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.* »

Les comités d'entreprise européens constitués par voie d'accord volontaire antérieurement à la directive du 22 septembre 1994 ne sont pas soumis aux prescriptions subsidiaires de la directive. Les modalités de désignation, d'intervention et de rémunération de l'expert sont définies dans l'accord initial ou par un avenant à cet accord.

Lorsqu'il a été constitué en l'absence d'accord, « *Le comité d'entreprise européen et son bureau peuvent être assistés d'experts de leurs choix pour autant que cela soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches* » (art. L. 2343-13 du code du Travail). « *L'entreprise ou l'entreprise dominante (...) prend en charge les frais afférents à l'intervention de l'expert.* »

Les CEE constituent un enjeu substantiel pour le rôle des élus en France, lorsque en application des articles L. 2342-1, L. 2342-3 et L. 2342-3 du Code du Travail, le comité de groupe français est supprimé et que ses prérogatives économiques sont transférées au seul comité d'entreprise européen. Dans ce cas, le Code du Travail (articles L. 2343-13 et suivants) prévoit la possibilité pour le CEE de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise.

* Une nouvelle directive refondue sur les comités d'entreprise européens sera publiée au Journal officiel début 2009.



Que prévoit la loi ?

Inscrite dans un objectif de prévention des risques, l'expertise CHSCT vise à aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'article L. 4614-12 du Code du Travail stipule que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé par arrêté ministériel, en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. L'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise peut également être un motif de recours à l'expert.

Syndex est agréé par le ministère du Travail pour conduire des missions pour les CHSCT.

Risque grave constaté dans l'établissement

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.

Le fait que l'employeur ait pris des mesures par rapport au risque en cause ne prive pas l'expertise de son utilité. Ces mesures relèvent au contraire de la mission de l'expert, auquel il appartient de rechercher si elles sont suffisantes et appropriées. Le rôle de l'expert consiste alors à identifier les causes profondes du risque afin d'en apprécier les effets sur les conditions de travail et la santé des salariés.

→ *Exemples de thèmes : travail posté, troubles musculo-squelettiques, maladies professionnelles, accidents du travail, stress, harcèlement, souffrance au travail.*

Projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail

En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, ou toute modification des cadences et des normes de productivité, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé.

Dans ce cas, la mission de l'expert consiste à analyser les situations de travail afin d'établir un diagnostic des transformations prévues ou en cours et de déterminer leurs effets sur les conditions de travail et la santé des salariés.

→ *Exemples : réorganisation d'ateliers et services, introduction de nouvelles machines, cadences de travail, lean manufacturing ; déménagement de site, réduction de surface, réaménagement de locaux ; restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi, fermeture de sites.*

Projet important d'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Attention ! La combinaison des articles L. 2323-14 et L. 2323-38 permet au CE **et** au CHSCT d'avoir recours à un expert en cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies. L'expert s'attache alors à en déterminer les impacts sur les métiers, l'organisation du travail et les collectifs de travail.

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté dès lors que le projet est susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail des salariés. Le CHSCT dispose de la même faculté. Il doit dans ce cas faire appel à l'expert auquel a eu recours le CE.

Par sa double expertise, CE et CHSCT, Syndex est à même de répondre à cette demande.

■ Comment désigner l'expert ?

Attention ! Le recours à un expert doit être motivé par le CHSCT.

La délibération du CHSCT doit reprendre, au-delà de l'objet général, les démarches mises en œuvre par le CHSCT et les difficultés qui rendent le recours à l'expert indispensable. Il est ainsi recommandé de consolider les décisions prises par le CHSCT par le vote d'une délibération comportant :

- ➔ un exposé des faits justifiant le recours à l'expertise (risque grave, projet important, raisons pour lesquelles le CHSCT a besoin d'une assistance, éléments qui alertent le CHSCT sur le risque élevé...);
- ➔ le choix de l'expert ;
- ➔ la définition des axes de la mission confiée à l'expert ;
- ➔ la désignation d'un membre du CHSCT pour mettre en œuvre cette délibération et défendre les intérêts du CHSCT.

Dans tous les cas, les frais de l'expertise sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, il doit saisir le juge judiciaire (L. 4614-13). En pratique, si l'employeur conteste l'expertise mais ne saisit pas le juge, c'est au CHSCT de le faire, et d'alerter l'inspection du travail.



Le recours à l'expert implique que le comité d'entreprise respecte strictement la procédure de désignation. Il est fondamental de ne négliger aucune étape. Toute erreur dans le déroulement de la procédure peut compromettre la désignation de Syndex.

Première étape : vous nous appelez... et...

Nous nous rencontrons le plus tôt possible...

Lors de ce premier rendez-vous peut être présent soit le secrétaire du comité d'entreprise (accompagné ou pas de certains collègues), soit le comité d'entreprise dans son intégralité.

Vous nous exposez votre demande...

En prenant connaissance de votre demande, nous serons à même de choisir avec vous le cadre d'intervention le plus approprié et de vous préciser la marche à suivre.

Vous désignez Syndex...

La désignation de l'expert est inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise et son objet doit être précisé.

Cette désignation donne lieu à deux votes : le premier sur son principe et le deuxième sur le nom du cabinet choisi.

Il est souhaitable que le comité d'entreprise précise les axes de mission de l'expert dès sa nomination. Dans ce cas, il est préférable de les préparer avec nous, au cours de notre première rencontre.

Pour démarrer la mission...

Lors d'une première mission, nous établissons un premier contact avec la direction de l'entreprise afin de mieux comprendre son système de gestion, son organisation et les outils à sa disposition.

Nous envoyons ensuite une lettre de mission au comité d'entreprise et à la direction. Cette lettre reprend les axes de la mission (que nous avons déterminés ensemble) et fixe les modalités de son déroulement ainsi que ses conditions d'exécution.

Dans le même temps, nous établissons une liste des premiers documents nécessaires au démarrage de nos travaux et demandons à la direction de nous les fournir. En effet, la loi nous donne un large accès à l'information interne de l'entreprise.

Le recours à l'expert en quelques étapes

Prise de contact et premier échange

Définition des axes de mission et nomination de l'expert

Lettre de mission et demande d'informations

Entretiens et visites pour une meilleure analyse de l'entreprise

Echanges réguliers avec le comité d'entreprise

Rédaction et restitution du rapport

Présentation de nos travaux en préparatoire puis en plénière

Déroulement de la mission

Pendant la mission...

Nous rencontrons la direction et son équipe, et nous visitons les sites.

Nous restons en contact permanent avec les membres du comité d'entreprise pour les informer du déroulement de la mission et éventuellement en approfondir certains aspects.

Par exemple, dans le cadre de nos missions annuelles et prévisionnelles, nos travaux portent en général sur :

- ➔ un diagnostic du groupe d'appartenance le cas échéant ;
- ➔ une analyse de l'évolution et des perspectives de l'activité resituée par référence à l'environnement du secteur d'activité et de la concurrence ;
- ➔ un diagnostic de l'évolution des résultats globaux, des résultats par secteur d'activité et de leurs perspectives (et des résultats consolidés, voire des résultats des filiales) ;
- ➔ une analyse de la structure financière, des investissements et des modes de financement ;
- ➔ une analyse fine de l'évolution des conditions d'emploi et de rémunération.

Le rapport et sa présentation

Syndex rédige un rapport qui rend compte selon les cas de tout ou partie de nos investigations. Ce rapport est remis au comité d'entreprise et à la direction.

Une note de synthèse met en évidence les problématiques auxquelles est confrontée l'entreprise et porte une appréciation sur les réponses proposées ou mises en œuvre par la direction.

Au cours de la réunion préparatoire, Syndex présente le rapport au comité d'entreprise et prépare avec lui le débat avec la direction.

Au cours de la réunion plénière avec la direction, Syndex présente son rapport et participe aux échanges entre les élus et la direction si le comité d'entreprise le souhaite.

Syndex, une expertise multiple

Diagnostic stratégique

Positionnement de l'entreprise dans son secteur

Comparaison des résultats avec les concurrents

Rentabilité et productivité de l'entreprise par activité

Situation financière et analyse des risques

Politique de rémunération et de formation

Évolution des emplois, des qualifications, des compétences



En régions, tous secteurs d'activité

1, rue de la Durance - 67000 **Strasbourg**
Tél.: 03.88.79.20.10 - email : contact-als@syndex.fr

8, avenue de la Madeleine - 33174 **Gradignan** Cedex
Tél.: 05.56.89.82.59 - email : contact-aqu@syndex.fr

49, rue Montlosier - 63000 **Clermont-Ferrand**
Tél.: 04.73.98.53.24 - email : contact-auv@syndex.fr

23, rue Marcel Aymé - 39100 **Dole**
Tél.: 03.84.82.58.29 - email : contact-bfc@syndex.fr

1, avenue du Braden - 29000 **Quimper**
Tél.: 02.98.53.35.93 - email : contact-bzh@syndex.fr
17, rue de la Donelière CS 11143 - 35011 **Rennes** cedex
Tél.: 02.99.87.16.87 - email : contact-bzh@syndex.fr

27, rue des Petites Écuries CS 30005 - 75481 **Paris** cedex 10
Tél.: 01.44.79.13.00 - email : contact-paris@syndex.fr

6, rue Paladilhe - 34000 **Montpellier**
Tél.: 04.67.10.49.90 - email : contact-lr@syndex.fr

7, allée de la Forêt de la Reine - 54500 **Vandœuvre**
Tél.: 03.83.44.72.61 - email : contact-lor@syndex.fr

4, rue de Théron de Montaугé - 31200 **Toulouse**
Tél.: 05.61.12.67.20 - email : contact-mp@syndex.fr

5, avenue de la Créativité - 59650 **Villeneuve-d'Ascq**
Tél.: 03.20.34.01.01 - email : contact-nord@syndex.fr

122, rue du Château d'Orgemont - 49000 **Angers**
Tél.: 02.41.68.91.70 - email : contact-pdl@syndex.fr
33, boulevard Albert Einstein CS 22362 - 44323 **Nantes** cedex
Tél.: 02.40.72.82.40 - email : contact-pdl@syndex.fr

Le Sextant, rue Trinquette - 17000 **La Rochelle**
Tél.: 05.46.34.06.27 - email : contact-pdl@syndex.fr

1, rue de la Masse - 13100 **Aix-en-Provence**
Tél.: 04.42.93.73.53 - email : contact-paca@syndex.fr

8, rue Ampère, impasse Sestier - 38000 **Grenoble**
Tél.: 04.72.56.22.90

119, boulevard Stalingrad - 69100 **Villeurbanne**
Tél.: 04.72.56.22.90 - contact-ra@syndex.fr

SYNDEX ALSACE

SYNDEX AQUITAINE

SYNDEX AUVERGNE

**SYNDEX BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ**

SYNDEX BRETAGNE

SYNDEX ÎLE-DE-FRANCE

**SYNDEX LANGUEDOC-
ROUSSILLON**

SYNDEX LORRAINE

SYNDEX MIDI-PYRÉNÉES

**SYNDEX NORD -
PAS-DE-CALAIS**

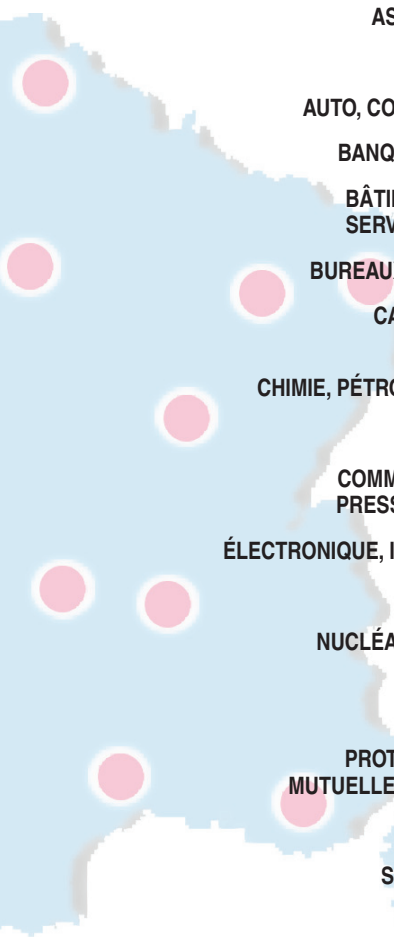
**SYNDEX PAYS DE
LA LOIRE**

SYNDEX POITOU-CHARENTES

**SYNDEX PROVENCE
ALPES - CÔTE D'AZUR**

SYNDEX RHÔNE-ALPES

À Paris, les domaines d'intervention



AGROALIMENTAIRE	contact-agro@syndex.fr
ARMEMENT, DÉFENSE	contact-metal@syndex.fr
ASSOCIATIONS, FONDATIONS	contact-assos@syndex.fr
ASSURANCES	contact-assur@syndex.fr
AUTO, CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE	contact-metal@syndex.fr
BANQUE, SERVICES FINANCIERS	contact-banque@syndex.fr
BÂTIMENTS, TRAVAUX PUBLICS, SERVICES À L'ENVIRONNEMENT	contact-btp@syndex.fr
BUREAUX D'ÉTUDES, CONSEIL, SSII	contact-ccc@syndex.fr
CAOUTCHOUC, PLASTURGIE, PAPIER-CARTON, VERRE	contact-chimie@syndex.fr
CHIMIE, PÉTROLE, PHARMACIE, ÉNERGIE	contact-chimie@syndex.fr
CHSCT	contact-chsct@syndex.fr
COMMUNICATION, DISTRIBUTION PRESSE, INDUSTRIE GRAPHIQUE	contact-ccc@syndex.fr
ÉLECTRONIQUE, INFORMATIQUE, TÉLÉCOMS	contact-metal@syndex.fr
EUROPE	contact-europe@syndex.fr
NUCLÉAIRE, BIENS D'ÉQUIPEMENT	contact-metal@syndex.fr
SANTÉ, MÉDICO-SOCIAL, HÔPITAUX, CLINIQUES	contact-sms@syndex.fr
PROTECTION SOCIALE, EMPLOI, MUTUELLES, RETRAITE-PRÉVOYANCE	contact-pste@syndex.fr
SERVICES, COMMERCE	contact-serv@syndex.fr
SIDÉRURGIE, NON FERREUX	contact-metal@syndex.fr
TEXTILE, HABILLEMENT	contact-text@syndex.fr
TRANSPORT, LOGISTIQUE	contact-transp@syndex.fr





POUR COMPRENDRE ET AGIR

PLANS SOCIAUX
RESTRUCTURATIONS
PLAN DE FORMATION
CONDITIONS DE TRAVAIL
STRATÉGIES D'ENTREPRISE
EXPERTISE TERRITORIALE
DÉVELOPPEMENT DURABLE
DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DIAGNOSTIC ÉCONOMIQUE
EMPLOI ET COMPÉTENCES
POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

COMITÉ D'ENTREPRISE
**COMITÉ D'ENTREPRISE
EUROPÉEN**
CHSCT

À VOS CÔTÉS
DE VOTRE CÔTÉ !

SYNDEX *Pour comprendre et agir*

Inscrit aux tableaux de l'Ordre des Experts-Comptables des régions de Angers, Bordeaux, Clermont Ferrand, Dijon, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Paris, Poitiers, Rennes, Toulouse.

Agréé CHSCT auprès du Ministère du Travail - S.A. au capital de 300 000 €

Siège social : 27, rue des Petites Ecuries CS 30005 - 75481 Paris cedex 10 - Tél.: 01.44.79.13.60 - Fax : 01.44.79.15.36

www.syndex.fr