GUIDE DES MISSIONS D'EXPERTISE POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

TOUT SAVOIR
SUR LES CONDITIONS DU RECOURS À L'EXPERT

SYNDEX CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

SYNDEX TRAVAILLE EXCLUSIVEMENT POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

- COMITÉ D'ENTREPRISE
- COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE
- COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT
- DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL
- COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
- INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT
- COMITÉ DE GROUPE
- COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN
- ORGANISATIONS SYNDICALES

SOMMAIRE

L'EXPERTISE, COMMENT ÇA MARCHE ? P.4

#1 MISSIONS POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE P.6 À 24

Orientations stratégiques p.6
Situation économique et financière p.8
Politique sociale, conditions de travail et emploi p.9
Licenciements pour motif économique p.10
Recherche de repreneur dans le cas de fermeture d'un site / CV de site p.12
Droit d'alerte p.14
Opérations de concentration p.16
Missions du comité de groupe p.18
Contrôle de la participation p.20
Assistance à la commission économique p.21
Missions contractuelles dans le cadre des attributions économiques p.22
Expertise commune CE/CHSCT pour la DUP élargie p.23
Expertise technique sur les nouvelles technologies p.24

#2 MISSIONS POUR LES CHSCT P.25-28

Mission risque grave constaté dans l'établissement p.25
Mission sur projet important p.28

#3 MISSIONS POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS P.29-30

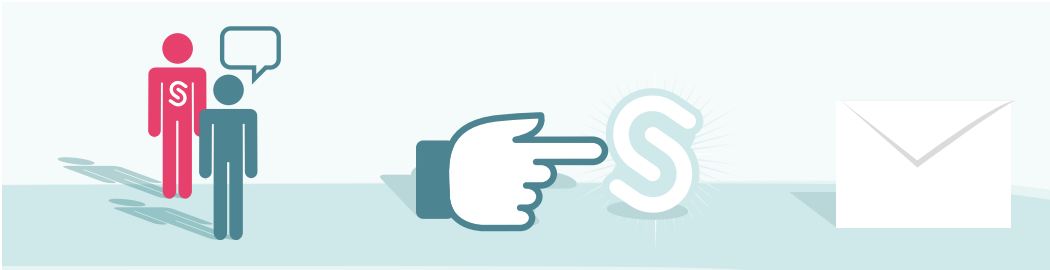
#4 MISSIONS POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES P.31-34

Expertise technique sur l'égalité professionnelle p.31
Négociation d'un accord collectif lors d'une restructuration p.32
Accord de maintien de l'emploi p.33
Accord de préservation et développement de l'emploi p.34

INDEX THÉMATIQUE p.35

L'EXPERTISE, COMMENT ÇA MARCHE ?

Le recours à l'expert implique que le comité d'entreprise respecte strictement la procédure de désignation.
Il est fondamental de la préparer en amont avec l'expert afin de ne négliger aucune étape.



01

LA PRISE DE CONTACT
Vous nous contactez et nous nous rencontrons le plus tôt possible.
Vous nous exposez votre demande.
Nous choisissons ensemble le cadre d'intervention qui répondra au mieux à votre besoin.

02

LA DÉSIGNATION
Vous nous désignez par un vote lors d'une réunion de l'instance, en respectant les règles que nous vous exposerons.

04

LA MISSION
Nous rencontrons la direction et les équipes.
Nous restons en contact avec vous pendant toute la durée de la mission.

NOUVEAU À PARTIR DE 2016

> Le cadre de l'expertise évolue

Le législateur a prévu des expertises récurrentes en vue des trois consultations obligatoires annuelles. Trois expertises correspondent à ces trois temps forts :

- orientations stratégiques (sauf accord plus favorable, cette mission est financée à 80% par l'employeur) ;
- situation économique et financière ;
- politique sociale.

Les missions ponctuelles pour le Comité d'Entreprise (restructuration, droit d'alerte, OPA, etc.), contractuelles ou pour le CHSCT (sur projet, sur risque) sont en revanche inchangées, ainsi que celles pour le comité de groupe.

> les prérogatives de l'expert-comptable sont maintenues

L'expert-comptable peut demander toutes les informations qu'il juge utiles à la réalisation de sa mission. Il n'est pas limité par la base de données économiques et sociales (BDES). Dans le cadre de ses missions légales, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions (article L. 2325-37).

03

LE LANCEMENT

Nous prenons contact avec la direction, nous envoyons la lettre de mission et nous demandons accès à l'information nécessaire à la conduite de notre mission.

LE RAPPORT

Nous vous présentons nos conclusions sous forme d'un rapport avant la présentation à la direction. Lors d'une réunion plénière avec la direction, nous pouvons participer aux échanges afin de vous soutenir. Une note de synthèse est également remise.

05

#1 MISSIONS POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE

VOUS SOUHAITEZ MIEUX COMPRENDRE LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE VOTRE ENTREPRISE ?

ÊTRE ACCOMPAGNÉS DANS VOTRE CONSULTATION ?

TROIS MISSIONS ANNUELLES EN VUE DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES ARTICULÉES ENTRE ELLES ET À L'AGENDA SOCIAL DE L'ENTREPRISE, CES TROIS EXPERTISES ONT POUR GRANDS OBJECTIFS :

- DE NOURRIR LES AVIS EN VUE DES ÉCHANGES AVEC L'EMPLOYEUR ET LES TIERS (ORGANES DE GOUVERNANCE, ADMINISTRATION DU TRAVAIL)
- D'OUTILLER LES FUTURES NÉGOCIATIONS DANS L'ENTREPRISE (RÉMUNÉRATION ET TEMPS DE TRAVAIL, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PRO, GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET MIXITÉ DES MÉTIERS)
- TOUT EN PRÉSERVANT UNE VISION COHÉRENTE ET INTÉGRÉE DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE ET DE SES ENJEUX.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Le travail de l'expert

La mission sur les orientations stratégiques a pour objectif de vous aider à mieux comprendre les orientations stratégiques de votre entreprise et leurs conséquences sociales. Elle peut intégrer l'analyse des prévisions pluriannuelles de l'entreprise et du plan stratégique en prenant en compte son environnement (concurrence, secteur d'activité…) et, le cas échéant, la place de l'entreprise au sein de son groupe d'appartenance. Cette mission comprend désormais également la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les orientations de la formation.

L'expert peut également vous accompagner dans les différentes étapes de votre consultation sur les orientations stratégiques : débats, réunions de travail, élaboration et remise de l'avis du comité d'entreprise, appréciation des réponses apportées par l'employeur et par le conseil d'administration le cas échéant.
Dans le cas des groupes d'entreprises, un accord groupe peut prévoir d'organiser l'expertise au niveau du comité de groupe. Les modalités d'organisation et de financement de l'expertise doivent être prévues dans l'accord, pour intégrer également les conséquences au périmètre des comités d'entreprise qui restent consultés à leur niveau.

ARTICLES L. 2325-35 ET L. 2323-10 DU CODE DU TRAVAIL

« Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. […] sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20%, dans la limite du tiers de son budget annuel » (article L. 2323-10).
«Un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe. Il prévoit les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe : 1° Aux comités d'entreprise du groupe, qui restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques; 2° Pour l'application de l'article L. 2323-10, à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe, définie à l'article L. 2331-1. » (article L. 2323-11).

POINT DE VIGILANCE
Il faut veiller à ce que l'employeur ne présente pas des projets ponctuels qui devraient nécessiter une procédure de consultation spécifique sur projet au niveau pertinent (CCE, CE, CHSCT).

VOUS SOUHAITEZ FORMULER UN AVIS SUR L'ACTIVITÉ ET LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE VOTRE ENTREPRISE ?

SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

Le travail de l'expert

Avec cette mission, l'expert réalise une analyse à large spectre grâce à laquelle il peut formuler un diagnostic d'ensemble de l'entreprise resituée dans son contexte : activité et situation économique et financière de l'entreprise dans l'année écoulée / perspectives de l'année à venir / insertion de l'entreprise dans son groupe d'appartenance et mise en oeuvre de la stratégie politique de recherche et développement / utilisation du crédit d'impôt recherche et du crédit d'impôt compétitivité emploi.

L'expert a également pour objectif d'accompagner l'instance dans la formulation et la remise de son avis qui est transmis à l'organe de gouvernance (conseil d'administration ou de surveillance).
Pour sa mission, l'expert a notamment accès aux informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES).

ARTICLES L. 2323-12 ET L. 2325-35 DU CODE DU TRAVAIL

« Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 (…) » (article L. 2325-35, 1° du I).
L'article L. 2323-12 énumère les informations transmises au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière. L'expert y a accès, comme il a accès « pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions (…) aux mêmes documents que le commissaire aux comptes » (article L. 2325-37).
La consultation sur la situation économique et financière ouvre au CE le droit à une expertise financée à 100 % par l'employeur (article L. 2325-40).

VOUS SOUHAITEZ RENDRE UN AVIS SUR LES DÉCISIONS SOCIALES DE VOTRE ENTREPRISE ? REVOIR LEUR MISE EN OEUVRE EN VUE DE LES AMÉLIORER ?

POLITIQUE SOCIALE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Le travail de l'expert

Les thèmes prévus par la loi pour la consultation sur la politique sociale sont nombreux : évolution de l'emploi , qualifications, programme pluriannuel de formation ; actions de prévention et de formation, conditions de travail, apprentissage et conditions d'accueil en stage, temps de travail (durée, aménagement, congés, heures supplémentaires), égalité hommes-femmes. Par conséquent, il est important de choisir les sujets qui feront l'objet d'un approfondissement par l'expert en fonction des priorités et des négociations de l'année.

Quels que soient les thèmes retenus, l'expertise a pour objectif de formuler un diagnostic d'ensemble sur la politique sociale et/ou d'approfondir certaines thématiques en vue des négociations. L'expert aide le comité d'entreprise à formuler un avis (transmis à l'inspection du travail) sur la politique sociale et sa mise en œuvre, en vue de proposer des améliorations.

ARTICLES L. 2325-35 ET L. 2323-15 DU CODE DU TRAVAIL

« Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix (…) en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 (…) » (article L. 2325-35, 2° du I).
Le CE bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence et « peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études » (article L. 2323-16).
L'article L. 2323-17 énumère les informations transmises au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur politique sociale, et notamment le bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés ou comprenant des établissements distincts d'au moins 300 salariés (article L. 2323-20).
L'avis est transmis à l'inspection du travail : il vise la politique sociale dans son ensemble mais peut également porter sur les thématiques particulières prévues par la loi.
La consultation sur la politique sociale ouvre au CE le droit à une expertise financée à 100 % par l'employeur (article L. 2325-40).

RESTRUCTURATIONS ET LICENCIEMENTS

UN PROJET DE RESTRUCTURATION EST ANNONCÉ ?

DES EMPLOIS SONT MENACÉS ?

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 les salariés menacés de perdre leur emploi comme sur ceux qui le conserveraient et, le cas échéant, sur le territoire.
La mission de l'expert-comptable n'est pas limitée à la seule analyse du projet de PSE (Livre 1) mais porte également sur la pertinence économique et organisationnelle du projet de restructuration (Livre 2) et sur la capacité de celui-ci à assurer le redressement de l'entreprise.
Il apporte son soutien au CE dans l'étude et la formulation de propositions, mais aussi aux organisations syndicales lorsqu'il est désigné dans le cadre de la négociation d'un accord.

Nommé dès la première réunion d'information du comité, 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, si le nombre et la répartition des postes mis en cause coïncident avec les objectifs affichés et analyse les dispositions du projet de PSE envisagé.
- étudie l'impact de la restructuration sur le bassin d'emploi et les mesures de redynamisation envisagées.

ARTICLES L. 2323-31, L. 1233-30 ET 34 ET L. 2325-35 DU CODE DU TRAVAIL

L'article L. 2323-31 du Code du travail impose la consultation du CE 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, le comité doit être consulté au titre de l'article L. 1233-28 sur les mesures de licenciement projetées, consultation encadrée par des délais (article L. 1233-30).
Enfin, l'article L. 2325-35 (5° du I) 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.
Remarque : si un expert a déjà été désigné pour assister les organisations syndicales dans la négociation d'un accord sur un PSE (cf. page 10), c'est ce même expert qui est désigné pour l'assistance du comité lors de la procédure de consultation sur ce même PSE. Ces deux missions sont prévues aux articles L. 2325-35 et L. 1233-34 du Code du travail.

POINT DE VIGILANCE
Si un expert a déjà été désigné pour assister les organisations syndicales dans la négociation d'un accord sur un PSE (cf. page 10), c'est ce même expert qui est désigné pour l'assistance du comité lors de la procédure de consultation sur ce même PSE. Ces deux missions sont prévues aux articles L. 2325-35 et L. 1233-34 du Code du travail.

VOUS ÊTES CONFRONTÉS À UNE FERMETURE DE SITE DANS LE CADRE D'UN PSE ?

RECHERCHE DE REPRENEUR DANS LE CAS DE FERMETURE D'UN SITE/CV DE SITE©

Le travail de l'expert

La mission porte sur deux sujets bien distincts :

- l'analyse du processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise : il analyse donc la qualité de cette recherche ;
- l'accompagnement du comité d'entreprise dans la recherche d'un repreneur et l'élaboration de projets de reprise : outre un appui à la reprise en SCOP par les salariés, l'expert peut aider le CE à avoir un rôle actif dans la recherche de repreneur.

L'expert aide le CE dans son analyse des offres de reprise et dans la construction des propositions, y compris pour l'étude d'un projet de reprise proposé par tout ou partie des salariés. Syndex propose des services différenciés, non seulement sur le thème de la reprise en SCOP (étant une SCOP et intégrant des intervenants y ayant travaillé concrètement), mais aussi sur le concours à la recherche de repreneur avec la démarche « CV de site©».

LOI N°2014-384 DU 29 MARS 2014 (DITE « LOI FLORANGE »), COMPLÉTÉE PAR LA LOI ESS DU 31 JUILLET 2014 ET PAR LE DÉCRET DU 30 OCTOBRE 2015

Lorsqu'elles envisagent la fermeture d'un établissement (entité économique assujettie à l'obligation de constituer un comité établissement) qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif, les entreprises employant au moins 1 000 salariés, ou appartenant à un groupe employant au moins 1 000 salariés, doivent chercher un repreneur. Le comité d'entreprise en est informé au plus tard à l'ouverture de la procédure de licenciement économique et peut désigner (article L. 1233-57-17) l'expert de son choix, rémunéré par l'entreprise. L'employeur a des obligations d'information auprès du CE (documents réalisés par la direction, les offres de reprise formalisées dans les 8 jours suivant leur réception), mais aussi auprès des pouvoirs publics (autorité administrative, municipalité).
L'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération (article L. 2325-37).

CV DE SITE©
>>Une démarche innovante pour redévelopper l'emploi

Avec le cv de site©, Syndex propose une démarche nouvelle et éprouvée pour valoriser l'atout que constituent les salariés d'un site tout en participant à un renouveau du dialogue social. Recherche de repreneurs, d'une activité alternative au sein d'un groupe, renforcement d'un site, le cv de site© est mobilisable dans le cadre de la loi florange ou dans un cadre contractuel.

Nous contacter pour plus d'informations :
contact@syndex.fr.

DROIT D'ALERTE

VOTRE ENTREPRISE A DES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES ? SA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE VOUS PRÉOCCUPE ?

ARTICLES L. 2323-50 À -54 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. 2323-50).
Ce rapport du comité, 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.

Le travail de l'expert

L'expert-comptable 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. La procédure de désignation doit être formellement respectée : la désignation de l'expert ne peut intervenir qu'en phase 2, lorsque les réponses de la direction aux questions posées par les élus sur les faits préoccupants sont jugées insuffisantes.
En amont de sa désignation, l'expert peut aider 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 l'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 rapport du comité d'entreprise, avec l'avis de l'expert-comptable, peut être transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance.

OPÉRATIONS DE CONCENTRATION

VOTRE ENTREPRISE EST PARTIE PRENANTE D'UNE OPÉRATION DE CONCENTRATION ? D'UNE OPA ?

Le travail de l'expert

L'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération de concentration (article L. 2325-37). Son rôle consiste à analyser :

- la pertinence de l'opération au plan stratégique économique et financier ;
- le business plan combiné du nouvel ensemble et les synergies espérées ;
- les éventuelles conséquences organisationnelles et sociales de l'opération.

L'analyse intègre les éventuelles modifications demandées par les autorités de la concurrence au projet initial et leurs conséquences sociales en particulier.
Dès sa nomination, l'expert demande dans les 3 jours de sa désignation toutes les informations qu'il juge nécessaire et l'employeur répond à cette demande dans les 5 jours.

ARTICLES L. 2323-34, L. 2323-35 À -45 ET L. 2325-35 DU CODE DU TRAVAIL

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 introduit des délais pour plusieurs missions de l'expert-comptable du CE, dont celle relative aux opérations de concentration.
Il résulte du décret issu de la loi (article R. 2325-6-2) que l'expert-comptable doit remettre son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'autorité de la concurrence. En pratique, le délai d'examen des opérations de concentration varie entre 25 jours ouvrés et 110 jours ouvrés.
L'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération (article L. 2325-37).

Attention OPA !

Depuis le 1er juillet 2014, en cas d'OPA, le CE doit se prononcer dès la première réunion sur sa volonté d'entendre l'auteur de l'offre et de désigner un expert-comptable pour l'assister (article L. 2325-35, al. 6) dans le cadre de sa consultation.

Nous contacter pour plus de détails sur cette procédure de consultation dans le cadre d'une OPA : **contact@syndex.fr.**

MISSIONS POUR LE COMITÉ DE GROUPE >EXAMEN DES COMPTES ANNUELS

VOUS SOUHAITEZ ÊTRE ÉCLAIRÉS SUR LES ENJEUX ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX QUI DÉCOULENT DE LA STRATÉGIE DE VOTRE GROUPE ?

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.

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 (article L. 2334-4).

AUTRES MISSIONS

VOUS VOULEZ VOUS ASSURER QUE LE SYSTÈME DE PARTICIPATION DE VOTRE ENTREPRISE EST ÉQUITABLE ? QU'IL EST BIEN APPLIQUÉ ?

CONTRÔLE DE 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 dessous de 50 salariés, l'employeur peut mettre en place une participation selon la formule légale.

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.

ARTICLES L. 2325-35 ET D. 3323-13 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 également consulté lors de la présentation du rapport annuel sur la participation par la direction et peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 (D. 3323-13 à D. 3323-15).
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. l'opération (article L. 2325-37).

VOTRE COMITÉ A UNE COMMISSION ÉCONOMIQUE ET VOUS VOUS DEMANDEZ QUELS SONT LES MOYENS DONT ELLE DISPOSE POUR LES SUJETS QUI RELÈVENT DE SA COMPÉTENCE ?

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.

ARTICLES L. 2325-25 ET L. 2325-35 DU CODE DU TRAVAIL

L'article L. 2325-25 du Code du travail stipule que : « 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.

VOUS VOUS INTERROGEZ SUR LES CONSÉQUENCES D'UN DÉMÉNAGEMENT POUR LES SALARIÉS ? SUR L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT DE VOTRE ENTREPRISE ?

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 de la BDES ;
- la mise en place d'une nouvelle organisation ou de nouveaux systèmes d'information et de communication (déménagement, création d'un service partagé, centres d'appels, ERP, groupware, etc.) ;
- la mise en place, le suivi ou les renégociations d'accords sur les seniors, sur la formation professionnelle ;
- l'épargne salariale (négociation d'un accord d'intéressement, mise en place d'un PEE) 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).

ARTICLES 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.

LES IRP SONT ORGANISÉES EN DUP ÉLARGIE ET UN PROJET CONCERNANT LE CE ET LE CHSCT LEUR EST SOUMIS ?

EXPERTISE COMMUNE CE-CHSCT POUR LA DUP ÉLARGIE

Le travail de l'expert

Lorsqu'un projet relève à la fois des attributions du CE et du CHSCT, la DUP élargie peut recourir à une expertise commune.
L'expert aide la DUP à apprécier les conséquences économiques et sociales du projet et à en analyser les effets sur les conditions de travail, l'hygiène et la santé.

L. 2326-5, 5° ET R. 2326-5 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.

BESOIN D'UN ÉCLAIRAGE TECHNIQUE SUR UN PROJET D'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES ?

EXPERTISE TECHNIQUE SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Le travail de l'expert

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut, en accord avec l'entreprise, faire appel à un expert technique lors d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies et le plan d'adaptation accompagnant sa mise en place.
L'expert aide le comité d'entreprise à analyser le projet, ses effets sur les salariés et le plan d'adaptation aux mutations prévu par l'entreprise. Il peut également les aider à formuler des pistes d'amélioration.

ARTICLES L.2323-29 et L.2323-30 DU CODE DU TRAVAIL

Les articles L.2323-29 et L.2323-30 définissent le recours à l'expert technique pour les projets liés aux nouvelles technologies. Ils prévoient également que les informations sont transmises au comité d'entreprise un mois avant la réunion durant laquelle il est consulté.
Cette expertise est financée par l'employeur mais soumise à accord lors de son déclenchement.

#2 MISSIONS POUR LES CHSCT

UN RISQUE GRAVE EXISTE DANS VOTRE ENTREPRISE, RÉVÉLÉ OU NON PAR UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

MISSION RISQUE GRAVE CONSTATÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT

Le travail de l'expert

Le rôle de l'expert consiste à identifier les causes profondes du risque, afin d'en apprécier les effets sur les conditions de travail et la santé des salariés et de proposer des axes de réflexion pour améliorer la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.
Le diagnostic remis par l'expert sera débattu au cours d'une ou plusieurs réunions de restitution. Ces débats visent à engager un processus de modification des modes de fonctionnement et des modalités de préventions des risques professionnels dans l'entreprise.

Mise en oeuvre

Le diagnostic est précédé d'un travail minutieux avec le CHSCT, afin de recueillir les informations révélant l'existence d'un risque grave et de choisir la méthode d'intervention adaptée. Ce temps sert à élaborer la délibération dans laquelle le CHSCT expose les faits justifiant le recours à l'expertise risque grave, le choix de l'expert, la définition des axes de mission confiés à l'expert et les personnes à l'interface de l'expert.
Le déroulement de l'expertise se fera par étapes, selon la méthodologie retenue.

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

ARTICLES L. 2326-5, 5° ET R. 2326-5 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. Le comité d'entreprise mandate l'expert pour qu'il assiste les organisations syndicales. Cette nouvelle mission est introduite par la loi Travail et se trouve à l'article L. 2254-2

UN CHANGEMENT DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL ? QUELLES RÉPERCUSSIONS SUR LA SANTÉ DES SALARIÉS ?

MISSION SUR PROJET IMPORTANT

Le travail de l'expert

L'expert analyse 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 avec ou sans suppression d'emplois, introduction de nouvelles machines, de nouveaux systèmes, modification des cadences de travail, introduction de méthodes « lean manufacturing » ; réaménagements, déménagements de locaux, évolution des dispositifs d'évaluation et des systèmes de rémunération, etc..

Mise en oeuvre

L'expertise sur projet est contrainte par des délais légaux portant à la fois sur l'expertise et sur la consultation du CHSCT :

- lorsqu'elle est demandée par un CHSCT (R. 4614-18), l'expertise doit avoir lieu dans un délai de 30 à 45 jours ; ce délai est porté à 60 jours pour une instance de coordination des CHSCT (R. 4616-9) ;

- dans tous les cas, qu'il s'agisse d'un projet important ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-30), les délais de consultation du comité d'entreprise s'appliquent au CHSCT et par conséquent à l'expertise agréée (article R. 2323-1-1).

Le CHSCT doit donc prendre contact avec l'expert agréé bien avant le début de la procédure, afin que tous deux bénéficient du temps nécessaire pour élaborer une délibération argumentée, un cahier des charges approprié et une démarche d'expertise adaptée.
Le déroulement de l'expertise se fait ensuite par étape, et le CHSCT est accompagné tout au long de la procédure.

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 (article L. 4614-12).
Attention, tout projet n'est pas important, même si beaucoup le sont : le nombre de personnes concernées, l'importance des transformations et de leurs impacts sur l'activité réelle des salariés sont à prendre en considération.
Le recours à l'expert agréé s'inscrit dans la procédure d'information-consultation du CHSCT (article L. 4612-8-1). Si celle-ci n'a pas été ouverte par l'employeur, il appartient au CHSCT d'en faire la demande d'autant plus rapidement que la consultation du CHSCT est soumise à des délais contraints.

COMMENT SE DÉROULE UNE MISSION CHSCT CONFIÉE À SYNDEX ?

L'approche syndex prend en compte :

- **la préparation des travaux avec le CHSCT** afin de définir la délibération d'expertise, son cahier des charges et le protocole d'intervention ;

- **des échanges réguliers avec le CHSCT** tout au long des travaux, pour alimenter le débat sur les éléments de diagnostic et les axes pertinents de prévention des risques professionnels ;

- **l'analyse du travail réel**, à partir d'entretiens, de questionnaires, d'observations du travail… dans des conditions qui permettent l'identification concrète et réelle des conditions et des difficultés du travail ;

- **la confrontation des points de vue** : celui des représentants du personnel, de la direction, des responsables de services et des salariés ou des agents. Ainsi les travaux sont menés de façon à recueillir l'ensemble des paramètres qui fondent l'organisation du travail ;

- **la restitution orale et écrite du diagnostic**, des recommandations d'amélioration de la préservation de la santé au travail.

#3 MISSIONS POUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

VOTRE ENTREPRISE A UNE DIMENSION EUROPÉENNE ? VOUS VOUS INTERROGEZ SUR SA STRATÉGIE ?

Le travail de l'expert

Dans le cadre de la constitution du comité d'entreprise européen, le recours à l'expert permet de réaliser un diagnostic stratégique dans les domaines économique, financier et social du groupe concerné, et d'analyser les prévisions resituées dans le contexte du secteur d'activité, à l'échelle européenne et mondiale.
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'actionnariat du groupe et les grandes caractéristiques des modifications de son périmètre ;
- l'activité, la production, les ventes passées et prévisionnelles ;

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

- programmes d'investissements en Europe et hors Europe des 28, politique d'innovation et de R&D ;
- conditions de travail (hygiène et santé et sécurité, organisation du travail) ;
- égalité entre les femmes et les hommes ;
- 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 ;
- responsabilité sociale des entreprises.

ARTICLE L. 2343-13 DU CODE DU TRAVAIL

La directive européenne du 6 mai 2009 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) quel que soit le lieu de leur siège social, pays de l'Union européenne ou non (par exemple aux États-Unis ou au Japon).
Cette directive a été transposée dans le Code du travail.
L'article L. 2341-4 précise 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 ». La consultation s'entend comme « l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation » (L. 2341-6).
Pour émettre cet avis les membres des comités d'entreprises européens peuvent mobiliser deux droits reconnus par la directive :

- *le droit à la formation*
- *le droit du recours à l'expertise, dans les conditions définies par accord ou, en l'absence d'accord, rémunéré par l'entreprise (L. 2343-13).*

La force d'une équipe transnationale !

Pour les missions auprès des comités d'entreprise européens, Syndex mobilise ses bureaux européens : Belgique, Espagne, France, Pologne, Roumanie, Royaume-Uni.
Les équipes sont ainsi au plus près des réalités économiques, sociales et syndicales des comités d'entreprise européens qu'elles accompagnent.

#4 MISSIONS POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

VOUS SOUHAITEZ QUE LES ORGANISATIONS SYNDICALES DISPOSENT D'UN APPUI TECHNIQUE POUR RENÉGOCIER L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

EXPERTISE TECHNIQUE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le travail de l'expert

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut, en accord avec l'entreprise, faire appel à un expert technique afin de préparer la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle.

Le travail de l'expert consiste à :

- faire un état des lieux de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise et identifier les sources d'inégalités ;
- apporter un éclairage à la fois sur la démarche à mettre en œuvre et la pertinence des indicateurs permettant de suivre les mesures visant à réduire les écarts ;
- être force de proposition en matière d'égalité professionnelle.

ARTICLES L. 2325-38 DU CODE DU TRAVAIL

L'expertise en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle est quant à elle prévue par l'article L. 2325-38. La désignation est réalisée par le comité d'entreprise mais l'expert intervient auprès des organisations syndicales pour leur apporter toute analyse utile à la négociation.
Cette expertise est financée par l'employeur mais soumise à accord lors de son déclenchement.

VOUS SOUHAITEZ QUE LES ORGANISATIONS SYNDICALES DISPOSENT D'UN APPUI TECHNIQUE POUR NÉGOCIER UN ACCORD LORS D'UNE RESTRUCTURATION ?

NÉGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF LORS D'UNE RESTRUCTURATION

Le travail de l'expert

Dans le cas d'une désignation pour accompagner les organisations syndicales en amont de la procédure de consultation du comité d'entreprise, la mission de l'expert porte sur toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener les négociations, ce qui intègre l'analyse des éléments du projet et de ses conséquences à partir de l'information disponible.
L'expert pourra être amené à compléter sa demande d'informations lors de sa désignation pour assister le CE dans la procédure de consultation.
L'expert assiste les organisations syndicales dans les réunions de négociation avec un rôle d'appui technique, sans se substituer aux organisations syndicales dans leur rôle de négociateur.

ARTICLES L. 1233-34 ET L. 2325-35-II DU CODE DU TRAVAIL

Le CE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener les négociations prévues à l'article L. 1233-24-1 en vue de la conclusion d'un accord majoritaire total ou partiel sur le projet de licenciement (articles L. 1233-34 et L. 2325-35-II)

UN ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI VA ÊTRE NÉGOCIÉ DANS VOTRE ENTREPRISE ET VOUS AIMERIEZ APPORTER VOTRE CONCOURS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES ?

ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Le travail de l'expert

La mission a pour finalité « d'accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation » d'un éventuel accord. Néanmoins, l'expert-comptable, qui intervient dans le cadre légal défini par l'article L. 2325-35 et suivants pour les missions prises en charge par l'entreprise, est désigné par le comité d'entreprise.
La mission consiste à :

- établir un diagnostic de la situation de l'entreprise et vérifier ainsi l'existence de « graves difficultés économiques conjoncturelles » ;
- s'assurer de la cohérence économique des mesures de redressement proposées par l'employeur et mesurer ses impacts sociaux ;
- assister les organisations syndicales dans la négociation de l'accord ;
- assister les OS dans le cadre des modalités de suivi de l'accord.

ARTICLES L. 5125-1 DU CODE DU TRAVAIL

Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

VOTRE ENTREPRISE ENVISAGE DE CONCLURE UN ACCORD POUR PRÉSERVER OU DÉVELOPPER L'EMPLOI ET VOUS SOUHAITEZ QUE LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOIENT ACCOMPAGNÉES PAR UN EXPERT ?

ACCORD DE PRÉSERVATION OU DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Le travail de l'expert

Lorsque un accord de préservation ou de développement de l'emploi est négocié dans l'entreprise, le comité d'entreprise (ou, dans les entreprises n'ayant pas de CE, les délégués syndicaux ou à défaut les salariés mandatés) peut mandater un expert pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation.
Le travail de l'expert consiste à :

- établir un diagnostic de la situation de l'entreprise ;
- s'assurer de la cohérence économique des mesures proposées par l'employeur et mesurer ses impacts sociaux ;
- assister les organisations syndicales dans la négociation de l'accord ;
- assister les organisations syndicales dans le cadre des modalités de suivi de l'accord.

ARTICLES L. 5125-1 DU CODE DU TRAVAIL

Cette nouvelle mission est introduite par la loi Travail et devrait se trouver à l'article L. 2254-2.
L'expert-comptable intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 du Code du travail : rémunération par l'entreprise, accès aux locaux et aux informations.

INDEX THÉMATIQUE

QUELLES MISSIONS SYNDEX EN FONCTION DE VOTRE ACTUALITÉ OU DE VOS PROBLÉMATIQUES ?

MISSIONS SUR LES RESTRUCTURATIONS/ LICENCIEMENTS

Licenciement pour motif économique (CE) p.10
Recherche de repreneur (CE) p.12
Expertise commune CE/CHSCT (DUP élargie) p.23
Mission sur projet important (CHSCT) p.27
Négociation d'un accord collectif (OS) p.32
Missions comité d'entreprise européen (CEE) p.29

MISSIONS SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Mission annuelle sur la politique sociale, conditions de travail et emploi (CE) ..p.9
Mission risque grave constaté dans l'établissement (CHSCT) p.25
Accord de maintien dans l'emploi (OS) p.33
Expertise technique sur l'égalité professionnelle (OS) p.31
Accord de préservation ou de développement de l'emploi (OS) p.34
Missions comité d'entreprise européen (CEE) p.29

MISSIONS SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Orientations stratégiques (CE) p.7
Situation économique et financière (CE) p.8
Droit d'alerte (CE) p.14
Opérations de concentration (CE) p.16
Missions comité de groupe (CE) p.18
Contrôle de la participation (CE) p.20
Assistance à la commission économique (CE) p.21
Accord de maintien dans l'emploi (OS) p.33
Accord de préservation ou de développement de l'emploi (OS) p.34
Missions comité d'entreprise européen (CEE) p.29

MISSIONS SUR PROJET

Expertise commune sur projet (DUP élargie) p.23
Expertise technique sur les nouvelles technologies (CE) p.24
Missions contractuelles p.22
Mission sur projet important (CHSCT) p.27
Missions comité d'entreprise européen (CEE) p.29

Syndex AQUITAINE
Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN
Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.f

Syndex BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ
Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
Dijon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE
Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex ILE-DE-FRANCE
Paris - Tél : 01 44 79 13 00
contact-idf@syndex.fr

Syndex LANGUEDOC-ROUSSILLON
Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex LORRAINE ALSACE
Villers-les-Nancy
Tél. : 03 83 44 72 61
contact-lor@syndex.fr

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-als@syndex.fr

Syndex MIDI-PYRÉNEES
Tououse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex NORMANDIE
Hérouville-Saint-Clair
Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex NORD
Villeneuve-d'Ascq
Tél. : 03 20 34 01 01
contact-nord@syndex.fr

Syndex PAYS DE LA LOIRE POITOU-CHARENTES
Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE ALPES CÔTE-D'AZUR
Aix-en-Provence
Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE ALPES
Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT
contact-chsct@syndex.fr

EUROPE
contact-europe@syndex.fr

FORMATION
formation@syndex.fr

lescop
la démocratie nous réussit

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES

SEA CHSCT
Syndicat des Experts Agréés

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE
EXPERT AGRÉÉ CHSCT
22, rue Pajol - 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr

INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACAC, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, POITOU-CHARENTES-VENDÉE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.

PEFC 10-31-1243 / Certifié PEFC / pefc-france.org

Syndex Service Communication-Documentation / Crédit photos : Laurent Villeret / Picturetank
Conception : Agence Rolling / Septembre 2016