

UN APPUI D'EXPÉRIENCE  
COMPÉTENCE  
ACCOMPAGNEMENT  
PROXIMITÉ

oscea  
EXPERTISE  
& CONSEIL

# GUIDE PRATIQUE

À USAGE DES COMITÉS D'ENTREPRISE



L'EXPERT COMPTABLE DU CE : SES MISSIONS

# INTRODUCTION

Parmi les multiples compétences nécessaires à l'élu-e du comité d'entreprise, celles relevant des domaines économique, financier et comptable ne sont pas les plus facilement accessibles. Cela est encore plus vrai quand l'accès à l'information est difficile, voire inexistant.

Il s'agit pourtant de comprendre comment fonctionne votre entreprise dans quel environnement elle évolue, quelle est la stratégie développée, quels résultats elle dégager et comment ils sont répartis, quelles sont les marges de manœuvre pour vos revendications sociales...? Autant d'éléments nécessaires à la prise d'une bonne décision et au plein exercice de vos prérogatives d'élu-e du comité d'entreprise.

La qualité d'un débat ou d'une négociation ou encore la formulation de propositions nécessite une connaissance et une compréhension des dossiers que les experts peuvent vous aider à acquérir dans le but, assez ambitieux, d'instaurer un certain équilibre entre les partenaires sociaux.

Notre mission première va consister à vous conseiller en amont pour vous aider à qualifier la situation observée et vous aider à envisager le type de mission le plus adapté.

Dans chaque situation, **c'est un appui d'expérience que vous apportera notre cabinet**, pour vous aider à positionner votre demande d'expertise, dans le cadre des missions dites légales (toujours rémunérées par l'employeur), voire de missions contractuelles.

En effet, chaque cas va exiger une action appropriée de votre comité selon que la situation de l'entreprise est pérenne dans une mission de comptes annuels ou de comptes prévisionnels, d'alerte si les faits sont de nature préoccupante pour le devenir de l'entreprise, de restructuration avec ou sans licenciements, de sauvegarde ou de redressement ou liquidation judiciaire si le devenir même de l'entreprise est mis en cause...

Des missions de conseil peuvent aussi être mobilisées hors champ normé, qu'il s'agisse d'appui à la négociation d'accords avec le concours d'avocats conseils, ou d'aide à la négociation d'harmonisation de statuts (dans le cas des fusions par exemple), ou de dispositifs particuliers accompagnant les situations de négociation.

Ce guide a pour but de vous exposer les moyens mis « à votre disposition par le code du travail », en matière d'expertise et de conseil. Les fiches présentent une information de base sur les différentes missions légales que votre comité d'entreprise peut solliciter auprès d'un expert comptable pour exercer pleinement ses prérogatives.

Alors n'hésitez surtout pas à nous contacter, votre demande de conseil recevra toujours une écoute attentive, afin de mettre à votre disposition les compétences attendues.



Chap 1.	
L'EXAMEN ANNUEL DES COMPTES.....	p.6
Chap 2.	
L'EXAMEN DES COMPTES & DOCUMENTS PRÉVISIONNELS.....	p.8
Chap 3.	
L'EXAMEN DES COMPTES DU GROUPE .....	p.10
Chap 4.	
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF .....	p.12
Chap 5.	
REPRISE DE SITE ET OBLIGATION DE RECHERCHER UN REPRENEUR.....	p.14
Chap 6.	
LA SITUATION D'OPA (OFFRE PUBLIQUE D'ACQUISITION).....	p.16
Chap 7.	
DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE.....	p.18
Chap 8.	
LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE .....	p.20

Chap 9.  
ASSISTANCE DE LA COMMISSION  
ÉCONOMIQUE ..... p.22

Chap 10.  
LES OPÉRATIONS DE CONCENTRATION ..... p.24

Chap 11.  
ASSISTANCE DU COMITÉ  
D'ENTREPRISE EUROPÉEN ..... p.26

Chap 12.  
ASSISTER LE CCE/CE EN VUE DE L'EXAMEN  
ANNUEL DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES  
DE L'ENTREPRISE ..... p.28

Chap 13.  
ASSISTANCE DES SYNDICATS  
À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE MAINTIEN  
DANS L'EMPLOI ..... p.30

Chap 14.  
L'ENTREPRISE EN PROCÉDURE COLLECTIVE :  
SAUVEGARDE, REDRESSEMENT, LIQUIDATION ..... p.32

Chap 15.  
LES MISSIONS CONTRACTUELLES  
ÉCONOMIE, FORMATION, ACTIVITÉS SOCIALES..... p.34

# 1. L'EXAMEN ANNUEL DES COMPTES

## Les objectifs de la mission

### **Etablir un diagnostic économique, financier et social de l'entreprise compréhensible pour les élus du CE**

Cette mission a pour but de vous livrer une vision beaucoup plus large que la simple revue des comptes. Elle doit vous permettre de comprendre les enjeux de votre entreprise dans son environnement, de connaître ses performances financières et d'évaluer sa politique sociale.

Le travail de l'expert comptable consiste à rendre intelligible pour le CE une grande masse d'informations sans pour autant faire la révision des comptes (rôle du commissaire aux comptes).

## Le cadre juridique

### **Article 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 l'examen annuel des comptes prévu aux articles L.2323-8 et L.2323-9 »

« La mission 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. »

## Les modalités pratiques

### Les instances pouvant désigner l'expert comptable

Cette mission peut être sollicitée par un comité d'entreprise, un comité central d'entreprise ou un comité d'établissement (si le CCE ne fait pas valoir son droit) aussi bien dans les sociétés commerciales que celles ne revêtant pas la forme commerciale.

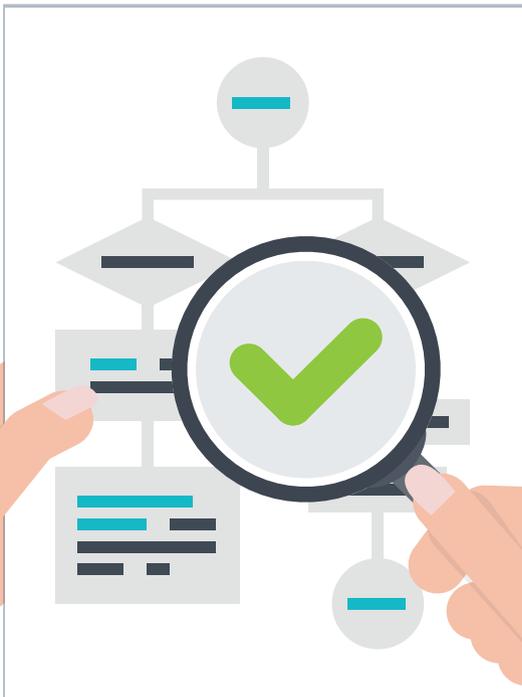
### La désignation

Elle se déroule une fois par exercice avant la présentation des comptes au comité d'entreprise. Le CE (CCE) doit procéder à cette désignation au cours d'une délibération en séance ordinaire ou extraordinaire, lors d'un vote après inscription de la question à l'ordre du jour :

*« Le comité (central) d'entreprise (d'établissement) décide de recourir à l'assistance du cabinet OSCEA Expertise pour l'examen annuel des comptes de l'exercice (année), conformément à l'article L.2325-35 du code du travail ».*

### La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40).



**Informations :**  
OSCEA  
01 46 71 27 13  
contact@oscea.fr

## 2. L'EXAMEN DES COMPTES & DOCUMENTS PRÉVISIONNELS

### Les objectifs de la mission

#### **Anticiper les évolutions et alerter le CE de difficultés éventuelles**

Cette mission qui porte sur les mêmes champs que la mission « comptes annuels » permet une analyse prospective de l'entreprise : quelles sont les hypothèses retenues par la direction pour l'établissement de ses prévisions, sont-elles cohérentes avec le passé récent, comment préparent-elles l'avenir, quelles pourraient être les conséquences sur les plans économiques, financier et social ?

Comme pour les autres missions, l'expert comptable pourra accéder à une information très large et en particulier aux données prévisionnelles internes établies par l'entreprise (budgets) au-delà de celles mentionnées ci-dessous.

Réalisée en deux étapes (prévisions initiales et révisées) sur l'exercice en cours, cette mission constitue un instrument de prévention des difficultés de l'entreprise qui donne une possibilité d'action au CE.

### Le cadre juridique

#### **Article 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 l'examen des documents mentionnés à l'article L. 2323-10, dans la limite de deux fois par exercice »

Dans les sociétés commerciales qui, à la clôture d'un exercice social, comptent 300 salariés ou plus ou dont le montant net du chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 18 M€, il est fait obligation de communiquer au CE un certain nombre de documents comptables et financiers prévisionnels (article L. 2323-10 du code du travail). Il s'agit d'une situation de l'actif réalisable et disponible et du passif exigible, d'un compte de résultat prévisionnel, d'un tableau de financement et d'un plan de financement prévisionnel.

## Les modalités pratiques

### Les instances pouvant désigner l'expert comptable

Cette mission peut être sollicitée par un comité d'entreprise ou un comité central d'entreprise dans les seules sociétés commerciales qui remplissent les conditions indiquées ci-dessus.

### La désignation

Le CE (CCE) doit procéder à cette désignation au cours d'une délibération en séance ordinaire ou extraordinaire, lors d'un vote après inscription de la question à l'ordre du jour :

*« Le comité (central) d'entreprise décide de recourir à l'assistance du cabinet OSCEA Expertise pour l'examen des comptes prévisionnels initiaux et révisés (année), conformément à l'article L.2325-35 du code du travail ».*

### La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40).



## 3. L'EXAMEN DES COMPTES DU GROUPE

### Les objectifs de la mission

#### **Apporter un éclairage sur la stratégie du groupe et ses implications économiques, sociales et financières**

La mission pour le comité de groupe est conduite dans le même esprit que celui qui préside à la mission comptes annuels pour le comité d'entreprise. Elle doit aboutir à un diagnostic global et mettre en évidence les axes stratégiques du groupe, leur déclinaison par filiales, activités, branches et pays et leurs implications sociales et financières.

### Le cadre juridique

#### **Article L. 2334-4 du code du travail**

Pour l'exercice des missions prévues par l'article L. 2332-1, le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable. Celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

L'article L2332-1 stipule que le comité de groupe reçoit 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 et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant. Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

## Les modalités pratiques

### Les instances pouvant désigner l'expert comptable

Cette mission ne peut être sollicitée que par un comité de groupe.

### La désignation

Le comité de groupe doit procéder à cette désignation au cours d'une délibération en séance ordinaire ou extraordinaire, lors d'un vote après inscription de la question à l'ordre du jour :

*« Le comité de groupe décide de recourir à l'assistance du cabinet OSCEA Expertise pour l'examen des comptes annuels du groupe, conformément à l'article L.2334-4 du code du travail ».*

### La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise dominante (art. L. 2334-4).



## 4. LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF

### Les objectifs de la mission

- **Analyser la pertinence de l'argumentaire économique**
- **Evaluer le plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que le choix de l'employeur est de procéder à l'élaboration d'un document unilatéral (avis du CE).**
- **Accompagner la négociation de l'accord majoritaire définissant le plan de sauvegarde de l'emploi. La mission de l'expert est définie par le CE, en accord avec les organisations syndicales.**

Au cours de cette mission, l'expert va opérer une analyse critique de l'argumentaire économique, vérifier que la mesure projetée est adaptée à la situation de l'entreprise et analyser les conséquences organisationnelles, sociales et financières.

**Si décision unilatérale :** il s'agira d'analyser le plan de sauvegarde de l'emploi proposé par la direction.

**Si accord majoritaire (L 1233-24-1) :** possibilité d'accompagnement à la négociation des organisations syndicales. Il s'agira de réaliser les analyses demandées par les organisations syndicales et de les conseiller utilement dans la négociation et, si besoin, de la rédaction de l'accord. L'expert peut participer aux réunions, avec l'accord de l'employeur.

### Le cadre juridique

#### **Article L. 2325-35-I.5 du code du travail**

« Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en œuvre ».

#### **Article . 2325-35-II.**

Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les

négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.

Si le licenciement économique a pour fait générateur une fermeture de site, les articles (L. 1233-57-9 à L. 1233-57-22) de la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014. Voir le feuillet reprise de site et obligation de recherche d'un repreneur

## Les modalités pratiques

### **Les instances pouvant désigner l'expert comptable**

Cette mission peut être sollicitée par un comité d'entreprise et un comité central d'entreprise. Pour un comité d'établissement, nous consulter.

### **La désignation**

Nous vous suggérons de solliciter les conseils de l'expert en amont de la première réunion surtout si votre direction évoque l'idée d'un accord de méthode (majorité 30%) lui permettant de fixer des modalités d'information-consultation dérogatoires au code du travail.

Hors dispositions contraires contenues dans un éventuel accord de méthode, la désignation doit se dérouler impérativement au cours de la première réunion d'information consultation sur le projet de licenciement collectif. Si l'employeur convient de procéder par accord majoritaire (50% des voix au 1<sup>er</sup> tour CE ou DP), la mission d'accompagnement des OS à la négociation doit de préférence démarrer après cette 1<sup>ère</sup> réunion. Le CE (CCE) doit procéder à cette désignation au cours d'une délibération :

*« Le comité (central) d'entreprise (d'établissement) décide de recourir à l'assistance du cabinet OSCEA Expertise pour l'assister dans l'examen du projet de licenciement collectif présenté ce jour, conformément à l'article L.2325-35 du code du travail »*

*Si mission d'accompagnement à la négociation : En accord avec les organisations syndicales, le comité central d'entreprise élargit la mission à l'accompagnement à la négociation des organisations syndicales (L2325-35-II).*

## La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40)

## 5. REPRISE DE SITE ET OBLIGATION DE RECHERCHER UN REPRENEUR

### Les objectifs de la mission :

Entreprise éligible :

- Effectifs de 1000 salariés et plus ou obligation de proposer le congé de reclassement
- Qui envisage la fermeture d'un établissement ayant pour conséquence un projet de licenciement collectif (art L1233-57-9)

L'employeur doit :

- informer le CE, l'autorité administrative et les collectivités locales de la fermeture de l'établissement, puis procéder à la recherche d'un repreneur (obligation de moyens, pas de résultat)
- engager des actions : rédiger un document de présentation de l'établissement, donner accès aux informations commerciales, industrielles, soumettre la reprise à l'avis du CE, en lui indiquant notamment la capacité de l'auteur à garantir la pérennité de l'entreprise et de l'emploi dans l'établissement, si l'offre est acceptée.

Si elle est refusée, il doit présenter un rapport explicatif et motivé au CE.

**L'expert comptable qui a accès aux informations des parties intéressées à l'opération L 2325-37 produit les analyses nécessaires et accompagne les élus du CE dans ce processus complexe.**

### Le cadre juridique

#### **L 1233-57-17.**

Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert de son choix rémunéré par l'entreprise (qui n'est pas forcément expert comptable). Cet expert a pour mission d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par

le comité d'entreprise et à l'élaboration de projets de reprise. L'expert présente son rapport dans les délais prévus à l'article L. 1233-30 (licenciement économique).

Dans le cas d'un licenciement économique ayant pour fait générateur une fermeture de site, les articles (L. 1233-57-9 à L. 1233-57-22 ) de la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.

## Les modalités pratiques

### Les instances pouvant désigner l'expert comptable

Le CE ou le CCE peuvent désigner l'expert, prévu dans les situations de fermeture d'établissement ayant pour conséquence un projet de licenciement économique avec obligation de recherche du repreneur. Cette dernière conditionne en général l'étendue du plan de suppression de postes.

Un accord de méthode peut permettre de faire démarrer la mission de l'expert en amont de la procédure de consultation sur le plan de licenciements.

### La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise L 1233-57-17.

\* la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 ayant abrogé l'article 1233-90-1 (recherche de repreneur dans le cadre des dispositions concernant le licenciement économique), et la loi ESS (économie sociale et solidaire), en cours de discussion, nous contacter pour informations complémentaires.

\* Disposition nouvelle - évolution possible - nous consulter.



## 6. LA SITUATION D'OPA (OFFRE PUBLIQUE D'ACQUISITION)

### Les objectifs de la mission

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité d'entreprise respectif pour l'en informer. Article L2323-21

L'employeur auteur de l'offre réunit le comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2323-25.

Au cours de la réunion du comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité d'entreprise décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

Dans un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'OPA, l'expert-comptable établit un rapport qui évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques que l'auteur de l'OPA envisage d'appliquer à la société objet de l'offre, ainsi que les répercussions de leur mise en œuvre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette dernière société. L'audition de l'auteur de l'offre mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 2323-21 se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition. Article L2323-21-1

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité d'entreprise sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa du même article L. 2323-21. Le rapport d'expertise est examiné par le CE lors de la réunion durant laquelle il émet son avis sur l'OPA.

Le comité de groupe, L. 2332-2 bénéficie des mêmes prérogatives en cas d'OPA sur l'entreprise dominante.

## Le cadre juridique

La désignation est effectuée au titre des articles L 2323-21 et L2325-35

## Les modalités pratiques

### La désignation

*« Le comité (central) d'entreprise ou de Groupe décide de recourir à l'assistance du cabinet OSCEA Expertise pour l'assister dans l'examen du projet d'OPA présenté ce jour, conformément à l'article L2323-21 et L.2325-35 du code du travail »*

### La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise L 2325-35 et L 2325-40

\* Disposition nouvelle - évolution possible - nous consulter.



## 7. DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE

### Les objectifs de la mission

#### **Anticiper et prévenir les risques économiques pour l'entreprise et les salariés**

Les élus de CE peuvent déclencher un droit d'alerte quand ils ont connaissance de faits préoccupants pour la situation de l'entreprise et l'avenir de l'emploi.

Après avoir aidé les élus à caractériser les faits et formuler les questions l'expert va approfondir le diagnostic, analyser les réponses de la direction et enfin élaborer des recommandations et des propositions.

### Le cadre juridique

#### **Articles L 2323-78 à L. 2323-82 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 (...) »

« Le comité d'entreprise ou la commission économique peut se faire assister, une fois par exercice comptable, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise (...) »

### Les modalités pratiques

#### **Les instances pouvant désigner l'expert comptable**

Cette mission peut être sollicitée par un comité d'entreprise ou un comité central d'entreprise une seule fois par exercice comptable.

## La désignation

Le droit d'alerte est une procédure assez lourde à mettre en œuvre où le formalisme juridique doit être bien respecté, au risque d'être contesté par la direction. La consultation de l'expert en amont est vivement recommandée. Il va aider le CE (CCE) à recenser les faits préoccupants et formuler les questions adéquates.

Ensuite, le CE (CCE) peut lors d'une séance ordinaire ou extraordinaire, adopter par voix majoritaire, sur proposition d'un de ses membres, une motion demandant à l'employeur des explications sur les faits qu'il considère comme préoccupants. Eu égard au caractère d'urgence, cette question n'est pas nécessairement inscrite à l'ordre du jour.

*« Le comité (central) d'entreprise réuni le (date), a eu connaissance des faits suivants (...). Il considère que ces faits sont préoccupants pour l'avenir du personnel et de l'entreprise. Il décide donc de déclencher la procédure d'alerte interne prévue par l'article L.2323-78 du code du travail et demande à la direction de lui fournir des explications sur ces faits et répondre aux questions suivantes (... ) ».*

Si les réponses sont insuffisantes ou qu'elles confirment le caractère préoccupant, le CE peut poursuivre la procédure en se faisant assister par un expert comptable. Il devra faire voter la motion suivante :

*« Le CE décide de poursuivre la procédure d'alerte et de désigner le cabinet OSCEA Expertise pour l'assister dans cette procédure conformément à la loi ».*

## La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40)

## 8. LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

### Les objectifs de la mission

#### **Examiner les calculs, les modalités de gestion, de répartition et d'utilisation des sommes de la réserve spéciale de participation**

L'employeur présente, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité. Ce rapport comporte notamment :

1. Les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
2. Des indications précises sur la répartition, sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Outre la vérification de la conformité des accords, l'expert va expliquer et apporter une appréciation tant sur les résultats obtenus que sur la gestion des sommes affectées collectivement.

### Le cadre juridique

#### **Articles D.3323-14 et L. 2325-35 du code du travail**

« Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation, les questions ainsi examinées font l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 ».

## Les modalités pratiques

### Les instances pouvant désigner l'expert comptable

Cette mission peut être sollicitée par un comité d'entreprise ou un comité central d'entreprise.

### La désignation

Elle se déroule dans les six mois suivant la clôture de l'exercice. Le CE (CCE) doit procéder à cette désignation au cours d'une délibération en séance ordinaire ou extraordinaire, lors d'un vote après inscription de la question à l'ordre du jour :

*« Le comité (central) d'entreprise (d'établissement) décide de recourir à l'assistance du cabinet OSCEA Expertise pour l'examen le rapport relatif à l'accord de participation de l'exercice (année), conformément aux articles D. 3323-14 et L.2325-35 du code du travail ».*

### La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40).



## 9. ASSISTANCE DE LA COMMISSION ÉCONOMIQUE

### Les objectifs de la mission

#### **Assister la commission économique dans ses attributions**

Dans les entreprises de 1000 salariés et plus, une commission est créée au sein du CE ou du CCE, chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CE et toute question que ce dernier lui soumet.

### Le cadre juridique

#### **Articles L.2325-25 et L. 2325-35 du code du travail**

« La commission économique se réunit au moins deux fois par an. Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise et par les experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées aux articles L. 2325-35 et suivants. (...) »

### Les modalités pratiques

#### **Les instances pouvant désigner l'expert comptable**

La commission économique n'a aucune latitude dans la désignation de l'expert chargé de l'assister dans le cadre de ses travaux. Elle doit recourir nécessairement à l'expert-comptable désigné par le CE (ou CCE).

## La prise en charge

Quand l'assistance de l'expert-comptable auprès de la commission économique se déroule dans le champ des missions légales prévues à l'article L. 2325-35 du code du travail, l'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L. 2325-40).

En revanche, pour toutes les questions n'entrant pas dans ce cadre, les honoraires sont à la charge du CE (CCE).



## 10. LES OPÉRATIONS DE CONCENTRATION

### Les objectifs de la mission

**Analyser les conditions de l'opération de concentration et les conséquences prévisibles en particulier sur les plans économiques et sociaux**

### Le cadre juridique

#### **Articles L. 2323-20, L. 2325-35 et L. 2332-2 (comité de groupe) du code du travail**

« Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, l'employeur réunit le comité d'entreprise au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration (...) »

« 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 ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert. »

« En cas d'annonce d'offre publique d'acquisition portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, l'employeur de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe. Sont alors appliquées, au niveau du comité de groupe, les dispositions prévues aux articles L. 2323-21 à L. 2323-23 pour le comité d'entreprise ».

## Les modalités pratiques

### Les opérations concernées

Sont concernées les opérations de concentration telles que définies à l'article L. 430-1 du code de commerce, c'est-à-dire :

- Lorsque deux ou plusieurs entreprises antérieurement indépendantes fusionnent ;
- Lorsqu'une ou plusieurs personnes détenant déjà le contrôle d'au moins une entreprise, ou lorsqu'une ou plusieurs entreprises acquièrent, directement ou indirectement, le contrôle de l'ensemble ou de parties d'une ou plusieurs autres entreprises ;
- Lorsqu'une entreprise commune accomplissant de manière durable toutes les fonctions d'une entité économique autonome est créée.

Ces opérations doivent de plus, réunir les trois conditions suivantes :

- Le chiffre d'affaires total mondial hors taxes de l'ensemble des entreprises ou groupes concernés est supérieur à 150 M€ ;
- Le chiffre d'affaires total hors taxes réalisé par deux au moins des entreprises ou des groupes concernés est supérieur à 50 M€ ;
- L'opération n'entre pas dans le champs d'application du règlement (CE) relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

### Les instances pouvant désigner l'expert comptable

Cette mission peut être sollicitée par un comité d'entreprise, un comité central d'entreprise ou un comité de groupe (pour les OPA).

### La désignation

Lors de la réunion consacrée au projet, par vote de la délibération suivante :

« *Le comité (central) d'entreprise décide de recourir à l'assistance du cabinet OSCEA Expertise pour l'examen du projet de (...), conformément aux articles L. 2323-20 et L.2325-35 du code du travail* ».

### La prise en charge

L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40).

## 11. ASSISTANCE DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

### Les objectifs

**Apporter un éclairage sur la stratégie du groupe et ses implications économiques, sociales et financières**  
**Assister le CEE dans ses attributions économiques et sociales**

### Le cadre juridique

Deux situations possibles :

1. Lorsque le CEE est mis en place par l'accord prévu à l'article L. 2342-1 du code du travail, les modalités de recours aux experts et celles de leur intervention et de leur rémunération sont définies dans ledit accord.
2. Lorsque le CEE est mis en place en l'absence d'accord, c'est l'article L.2343-13 du code du travail qui s'applique :

*« Le comité d'entreprise européen et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix. L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert. »*

### Les modalités pratiques

#### **A quel moment ?**

Il faut se conformer à l'accord quand il en existe un et autant que nécessaire pour les autres cas.

## La désignation

Compte tenu de la multiplicité de situations, nous consulter avant toute désignation.

## La prise en charge

Il faut se référer à l'accord de mise en place du CEE, quand il en existe un.

S'il n'y a pas d'accord, c'est l'entreprise ou l'entreprise dominante qui doit prendre en charge les honoraires de l'expert.



## 12. ASSISTER LE CCE/CE EN VUE DE L'EXAMEN ANNUEL DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

### Les objectifs

Une fois par an, l'employeur doit consulter le CCE/CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

L'expert va :

- procéder à une analyse des informations contenues dans la « base de données unique » (BDU) qui permettent d'éclairer les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs enjeux. Il va restituer les informations et les données prévisionnelles dans le contexte de l'entreprise : groupe d'appartenance et/ou secteurs d'activité et obtenir si nécessaire les informations complémentaires ;
- contribuer à éclairer le comité d'entreprise sur les impacts organisationnels, financiers et sociaux des options stratégiques ; l'assister dans la préparation du débat avec l'employeur lors de la consultation et dans la préparation de ses avis qui portent sur les orientations de l'activité, de l'emploi et des compétences, mais aussi sur l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires et à l'utilisation du CICE qui doit être tracée dans la BDU ;
- accompagner le CE dans l'analyse de la réponse argumentée du conseil d'administration/surveillance et dans une réponse éventuelle à la réponse argumentée du CA/CS.

### Le cadre juridique

#### **Article L. 2325-35-1.1°bis et L2323-7-1 du code du travail**

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration

ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.

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.

## Les modalités pratiques

### **Les instances pouvant désigner l'expert comptable**

La base de données peut être mise en place au niveau d'un groupe, d'une entreprise. Il est recommandé d'activer un processus de réflexion amont sur sa mise en place, les outils, les accès, les contenus. Il est recommandé de désigner l'expert comptable dès cette phase.

### **La prise en charge**

Cette mission ne se substitue à aucune autre mission légale. L'expert comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40) et à hauteur de 20% par le comité d'entreprise, dans la limite de 1/3 du budget annuel de fonctionnement. Attention, le CCE n'a pas forcément de budget de fonctionnement. Il y aura lieu d'organiser, si besoin, une convention de financement avec les CE des établissements distincts.

## 13. ASSISTANCE DES SYNDICATS À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### Les objectifs

Une entreprise confrontée à de graves difficultés économiques conjoncturelles, peut conclure un accord de maintien dans l'emploi. En contrepartie de ne pas réduire l'effectif, l'employeur pourra aménager la durée et l'organisation du travail et éventuellement les rémunérations. Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation de l'accord. Il y aura lieu notamment, de bien coordonner les demandes du CE et des OS.

L'expert vérifiera l'existence des difficultés conjoncturelles, la cohérence des mesures de redressement, des propositions de l'employeur et de la proportionnalité des efforts consentis, les mesures d'accompagnement pour les salariés qui refuseraient l'accord.

### Le cadre juridique

#### **Articles L.5125-1 du code du travail**

I. En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation

et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3, dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.

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-I.1.

## Les modalités pratiques

### **Les instances pouvant désigner l'expert comptable**

Le CE et le CCE peuvent désigner l'expert comptable accompagnant les organisations syndicales, dans la négociation de l'accord.

### **La prise en charge**

L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40).



## 14. L'ENTREPRISE EN PROCÉDURE COLLECTIVE : SAUVEGARDE, REDRESSEMENT, LIQUIDATION

### Les objectifs

Le dirigeant de l'entreprise en situation de grave difficulté financière peut être conduit à saisir le président du tribunal de commerce pour ouvrir l'une des trois procédures ci-dessus.

Elles ont en commun de démarrer par un jugement d'ouverture, article L 631-1 du code de commerce. Selon leur gravité elles peuvent générer un plan de licenciement, une cession, un arrêt d'activité ou la liquidation de l'entreprise. C'est une période compliquée pour les élus CE et organisations syndicales, cependant, il n'y a pas de mission légale prévue par le code du travail. Le CE peut cependant décider de désigner un expert-comptable.

Il est souhaitable de désigner l'expert dès le jugement d'ouverture (information du CE avant le jugement), qui qualifie le dispositif choisi en fonction de l'entreprise et des délais de la procédure. La désignation est à examiner avec le dirigeant de l'entreprise et l'administrateur désigné par le tribunal (suivant la procédure).

- L'expert va aider les élus à comprendre la procédure et envisager les modes d'intervention possibles
- Il analysera les difficultés de l'entreprise, les possibilités de redressement et les mesures proposées par la direction ou l'administrateur
- Il aide le CE dans ses contacts avec l'administrateur et dans ses contacts avec les entreprises (cessions activités ou reprises activité par un tiers)
- Il aide le CE à se construire un avis lors de la consultation et lors de son audition par le tribunal de commerce

## Le cadre juridique

La loi de sauvegarde de 2005, comme le code du travail, n'ont pas prévu de cadre spécifique d'assistance économique du CE. Le cadre des missions légales sera donc utilisé, mais avec des délais de remise de rapport adaptés à la procédure et à l'intervention de la DIRECCTE (instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 fiche N° 4). Si la procédure inclut un projet de licenciement économique l'expert peut être désigné dans le cadre de L 1233-34/ L 2325-35.

**Le caractère spécifique de ces missions nécessite impérativement un contact préalable avec l'expert pour apprécier le choix de la mission.**

## Les modalités pratiques

### **Les instances pouvant désigner l'expert comptable**

Le CE et le CCE peuvent désigner l'expert comptable, après échange avec le cabinet OSCEA pour définir le cadre le plus adapté à la mission.

### **La prise en charge**

Si la mission retenue est une mission légale acceptée par l'employeur et /ou l'administrateur judiciaire, l'expert comptable est rémunéré par l'entreprise (art. L 2325-40).



## 15. LES MISSIONS CONTRACTUELLES ÉCONOMIE, FORMATION, ACTIVITÉS SOCIALES...

### Les objectifs

Le code du travail permet au comité d'entreprise de recourir à des experts de son choix pour la préparation de ses travaux.

Les missions rattachées aux prérogatives économiques aident à formuler des avis ou propositions sur des sujets très variés qui ne font pas l'objet d'une « mission rémunérée par l'employeur » : nouvelle organisation, étude de documents économiques, changements d'implantations, cessions/fusions...

Il peut s'agir de situations d'égalité professionnelle, accompagnement à la négociation d'harmonisation des statuts, situation des seniors, formation, gestion prévisionnelle des emplois et compétences et stratégie de l'entreprise, prévoyance, bilan social...

Sauf accord avec l'employeur, l'expert travaille avec les documents mis à disposition du comité d'entreprise.

### Le cadre juridique

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux dans le cadre de l'article L 2325-41. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

## Les modalités pratiques

Pour la désignation : Le comité (central) d'entreprise désigne le cabinet OSCEA pour l'assister dans ses travaux. Le recours à l'expert nécessite une délibération au cours de laquelle la mission est définie ainsi qu'un projet de lettre de mission (voir s'il y a lieu à faire un appel d'offres). L'avis définitif est donné sur un contenu de mission et un budget prévisionnel.

### **La prise en charge**

La mission est financée par la subvention de fonctionnement ou peut faire l'objet d'un financement conjoint avec l'employeur, ou par intégration partielle à une mission financée par l'employeur.





12 bis avenue Maurice Thorez  
94200 Ivry-sur-Seine  
Tél : 01 46 71 27 13 - Fax : 01 46 71 21 92  
Email : [contact@oscea.fr](mailto:contact@oscea.fr)  
Site web : [www.oscea.fr](http://www.oscea.fr)