

LES MISSIONS DE L'EXPERT-COMPTABLE



RIEN NE VAUT UN CONSEIL D'EXPERT !

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES PARIS ILE-DE-FRANCE

Commission "Secteur social et non marchand" >



Les comités d'entreprise bénéficient d'attributions économiques importantes et s'imposent aujourd'hui comme des acteurs à part entière du dialogue social et des interlocuteurs obligés des Directions d'entreprises.

Ainsi et selon l'article L 2223-6 du code du travail « dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté [selon des modalités décrites à l'article L 2323-2 à L 2323-5] sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise... ». Autant dire que les prérogatives et les domaines d'intervention des CE sont très étendus.

Pour les assister dans leur rôle économique le législateur leur a donné la possibilité de recourir dans certains cas à des experts-comptables indépendants, choisis par le CE et rémunérés par l'entreprise. Nous vous renvoyons à l'article sur «les expertises légales».

Les CE peuvent en outre recourir, généralement à leurs frais, à des experts libres pour les assister lors de consultations ponctuelles ou sur la gestion des activités sociales et culturelles. Nous vous renvoyons à l'article sur «les expertises libres ou contractuelles».

Bonne lecture et n'hésitez pas à nous contacter.

Véronique FAVRET
Présidente de la commission
«secteur non marchand»

Michel BOHDANOWICZ
Vice-Président de l'Ordre des experts-comptables région Paris Ile-de-France
en charge de la commission « comités d'entreprise »

SOMMAIRE

Les expertises légales	2
• A quoi sert une lettre de mission ?	5
• Quel coût pour une mission ?	5
Les expertises libres et contractuelles	6
Table ronde	8
• Les 10 commandements pour l'accord de méthode	10
Interviews	11

Ordre des experts-comptables
Paris Ile-de-France
45, rue des Petits-Champs
75035 Paris Cedex 01
www.oec-paris.fr

Responsable de la commission
Sylva BILEZ

Tél. 01 55 04 31 27
Fax 01 55 04 71 20
Email : sylva.bilez@oec-paris.fr

Les expertises légales



Le Code du travail prévoit que tout CE ou CCE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix dans les cas suivants :

- en vue de l'examen annuel des comptes (article L 2323-6),
- dans la limite de deux fois par exercice en vue de l'examen des documents dits « prévisionnels » dans les entreprises comptant 300 salariés et plus ou ayant un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 18 millions d'euros (L 2325-35 et L 2323-7), • une fois par exercice en vue d'une éventuelle mise en œuvre de la procédure d'alerte (L 2323-78),
- lors de l'examen d'un projet de licenciement collectif de 10 personnes et plus (L 1233-29 et L 2325-35),
- lorsque l'entreprise est partie à une opération de concentration d'une certaine importance (L 2325-35 et L 2323-6),
- lors de l'examen du rapport relatif au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et à la gestion de cette réserve (D 3323-14). Le comité de groupe peut, pour sa part, se faire aider par un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels du groupe (L 2323-86). Le comité d'entreprise européen peut également se faire assister d'un expert, selon les termes de l'accord de constitution de ce comité ou selon les conditions prévues au Code du travail (L 2343-13).

■ COMMENT DOIT PROCÉDER LE CE ?

L'expert-comptable est nommé par délibération du CE en séance plénière, selon un vote à la majorité. Le président du CE ne prend pas part au vote. Il appartient au CE et à son expert-comptable de définir contractuellement le contenu de la mission et de le mentionner dans la lettre de la mission (voir encadré page 5). Pour toutes les expertises légales citées dans le Code du travail, la mission de l'expert-comptable porte sur l'ensemble des informations économiques, financières et sociales concernant l'entreprise et son environnement, nécessaires à l'intelligence des comptes et permettant d'apprécier sa situation.

A la demande des élus, dans le respect des dispositions légales, l'expert-comptable pourra porter son attention sur certains points spécifiques. Ainsi, il n'y a pas de cadre type ou imposé. Le contenu de la mission est adapté en fonction des particularités de l'entreprise et des attentes des représentants du personnel. « Il n'existe de lien contractuel qu'entre le comité d'entreprise et l'expert-comptable qu'il a choisi, même si la législation impose à l'entreprise concernée de verser les honoraires dus » (Cour d'appel, Paris, 30 mai 1991, SARL Nouvelle Maçober).

Pour toutes les missions dites légales, l'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise. Cette dernière a le droit de vérifier que les honoraires facturés correspondent au travail effectué par des personnes possédant la nature et le niveau de compé-

tences correspondant aux spécificités de l'entreprise. « L'obligation qui (leur) était faite (aux dirigeants de l'entreprise) d'assurer la rémunération de l'expert leur laissait, en contrepartie, le droit de vérifier si le travail effectué correspondait au prix demandé » (Cour d'appel, 13 septembre 2000, CPCT).

■ A QUELLES INFORMATIONS PEUT ACCÉDER L'EXPERT-COMPTABLE ?

La loi et la jurisprudence ont ouvert l'éventail des informations que le chef d'entreprise doit communiquer, à sa demande, à l'expert-comptable. Ainsi, « il n'appartient qu'au seul expert-comptable, désigné par le comité d'entreprise, dont les pouvoirs d'investigation sont assimilés à ceux du commissaire aux comptes, d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission dès lors qu'elle n'excède pas l'objet défini par l'article L 2325-35 du code du travail » (Cassation sociale, 16 mai 1990, Alsthom Atlantique). L'expert-comptable appelé par le CE peut demander communication de pièces auxquelles le comité, en tant que tel, n'a pas accès. Les documents mis à la disposition de l'expert ne sauraient être limités à ceux qui doivent être fournis aux actionnaires.

L'expert-comptable doit limiter ses investigations aux éléments nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. Dans l'appréciation de ces limites, il convient toutefois de ne pas perdre de vue la finalité de la mission de l'expert. L'expert-comptable a accès aux comptes de la société mère et des autres sociétés du groupe (même situées à l'étranger) dans la mesure où la société examinée est totalement intégrée dans un groupe au point de n'avoir aucune autonomie particulière (Cass. soc., 27 novembre 2001, Benoist Girard). Les pouvoirs d'investigation peuvent s'étendre aux entreprises étrangères entrant dans la consolidation du groupe (Cass. Soc., 6 décembre 1994, Michelin).

■ EN CAS DE BLOCAGE, LE CE PEUT DÉNONCER UN DÉLIT D'ENTRAVE

Les investigations de l'expert-comptable peuvent être étendues aux données économiques, financières et sociales de chaque division lorsque « le groupe est divisé en divisions ou business units auxquelles sont rattachés les divers établissements des sociétés le composant de façon transversale à raison de leurs activités propres » (TGI Nanterre, 15 juin 2001, Ferembal). « Les documents réclamés par l'expert-comptable, relatifs à l'évolution de l'activité (évolution de la productivité, structure de la main d'œuvre et de la masse salariale) étaient de nature à lui permettre d'apprécier la situation et (entraient) dans les pouvoirs d'investigations des commissaires aux comptes » (Cass. Soc., 8 janvier 1997, SOFREB). « Constituait une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise le refus de communiquer à l'expert-comptable un rapport demandé par l'employeur au cabinet de consultants X ... » (Cass. Soc., 23 avril 1992, Pereira et autres).

S'ils ont été établis et bien qu'ils soient facultatifs, les documents relatifs à la comptabilité analytique ne peuvent être refusés, tant dans le cadre d'une mission sur les comptes annuels que dans le cadre d'une mission sur les comptes prévisionnels (Cour d'appel de Nîmes, 22 novembre 2001, Richard Ducros). Toutefois, l'expert-comptable ne peut exiger la remise de documents qui n'existent pas et dont l'établissement n'est pas obligatoire dans l'entreprise (Cass. Soc., 27 mai 1997, Merlande). De plus, « le droit à l'information de l'expert-comptable chargé d'assister le comité d'entreprise ne peut s'étendre à la communication de pièces, contrats et documents détenus par des tiers, à moins qu'il n'y soit autorisé par une décision de justice » (Tribunal de grande instance de Versailles, 17 octobre 1990). La mission de l'expert comptable peut porter sur « l'étude des charges de personnel » (Cass. Soc. 17 mars 1998, Ariège Assistance). Elle peut même porter plus largement sur le travail, l'emploi, les effectifs et l'évolution de la masse salariale (Cour d'appel de Douai, 17 décembre 2001, ATI).

■ L'ACCÈS AUX LOCAUX ET LE CALENDRIER DES TRAVAUX

L'expert-comptable doit pouvoir accéder librement à l'entreprise, notamment aux locaux habituellement affectés aux réunions du CE et à ceux où il peut obtenir communication des documents nécessaires à l'exécution de sa mission. Ce libre accès ne s'apparente pas pour autant à un droit de visite impliquant à tout moment la liberté de circuler dans les bureaux et ateliers de l'entreprise. Afin d'acquérir une meilleure connaissance de la réalité économique et sociale de l'entreprise, l'expert-comptable peut demander à visiter, en accord avec le chef d'entreprise, les installations et lieux d'exploitation. Egalement avec l'accord du chef d'entreprise, l'expert-comptable peut avoir, avec les membres du personnel, tout entretien nécessaire à l'exercice de sa mission.

L'expert-comptable doit disposer d'un délai suffisant pour réaliser sa mission. A l'issue de ses travaux, il remet un rapport écrit à l'ensemble des membres du comité d'entreprise. Il apprécie l'opportunité d'une rencontre avec la direction de l'entreprise avant la présentation du rapport. Une réunion préparatoire à la séance plénière du CE appelée à examiner le rapport doit être prévue avec les élus. Elle permet à l'expert de fournir oralement les explications complémentaires nécessaires et de dresser la liste des questions à aborder en séance plénière. La participation à une réunion préparatoire entre dans la mission de l'expert-comptable (Cass. soc., 8 novembre 1994, MVM).



■ L'ANALYSE DES COMPTES ANNUELS, UNE EXPERTISE QUI PERMET UN DIAGNOSTIC

Pour exercer au mieux ses prérogatives, le CE doit avoir une vision claire de la situation de l'entreprise. L'analyse des comptes annuels de l'entreprise par l'expert-comptable va lui permettre d'apprécier la situation de l'entreprise dans son environnement. L'expert-comptable va rendre les comptes intelligibles pour les élus en traduisant en langage clair et accessible à des non-spécialistes les données comptables, économiques et sociales qu'il aura pu recueillir. Sa mission ne saurait être assimilée à celle qu'exerce un organe de contrôle tel que le commissaire aux comptes, comme l'avait rappelé Jean Auroux, ministre du Travail, lors des débats parlementaires en 1982. L'expert-comptable retraite et analyse les informations mais n'effectue pas la révision des comptes.

L'examen annuel des comptes resitue l'entreprise dans son environnement. Il met en lumière la stratégie de l'entreprise, ses points forts, ses points faibles. Et il porte un diagnostic sur les résultats de l'année et leur impact sur la situation présente et à venir des salariés, en matière d'emplois et de rémunérations notamment. L'expert-comptable contribue à la qualité du dialogue social en permettant aux élus du comité d'entreprise de mieux s'approprier les « chiffres » et les mécanismes d'élaboration de l'information financière. La mission d'examen des comptes annuels prend fin à l'issue de la réunion du CE consacrée à la présentation du rapport de l'expert-comptable. L'expertise doit permettre au CE d'apprécier la situation de l'entreprise aussi les élus doivent-ils bien comprendre le rapport. Si nécessaire, ils peuvent suggérer l'élaboration d'un lexique avec l'explication des termes techniques qu'ils ne connaissent pas.

■ L'EXPERTISE SUR LES COMPTES PRÉVISIONNELS, POUR ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou dont le chiffre d'affaires est d'au moins 18 millions d'euros, la direction est tenue d'établir des comptes prévisionnels deux fois par an. La mission d'analyse des comptes prévisionnels constitue un instrument de prévention des difficultés des entreprises dans la mesure où peuvent être mises à jour d'éventuelles évolutions préoccupantes.

La mission de l'expert-comptable consiste à éclairer le CE sur la vraisemblance des hypothèses retenues par la direction pour l'élaboration des prévisions budgétaires. Et aussi sur la cohérence d'ensemble des informations retenues au regard de la situation de l'entreprise et de ses orientations stratégiques. L'expert peut souligner les incidences de ces prévisions sur le plan commercial, social et financier. Une telle expertise prolonge celle sur les comptes annuels. Aussi le CE a-t-il intérêt à nommer l'expert-comptable sur les deux missions de façon concomitante.

■ L'ANALYSE DES COMPTES DU GROUPE POUR ÉLABORER UN DIAGNOSTIC GLOBAL

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emplois annuelles ou pluriannuelles du groupe. Il reçoit également les informations sur les actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Le comité de groupe est informé des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir. Il reçoit communication des comptes consolidés, lorsqu'ils existent, ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant. L'expert-comptable du comité de groupe dispose de pouvoirs d'investigation assimilés à ceux des commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe (L 2332-1). « Il a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe dont la compétence s'étend, en application de l'article 228 de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, à toutes les entreprises comprises dans la consolidation ». (Cass. soc., 6 décembre 1994, Compagnie Générale des Etablissements Michelin). Le choix de l'expert-comptable relève d'une décision du comité du groupe. Les litiges relatifs à la désignation de l'expert-comptable du comité de groupe appellent le même traitement que ceux concernant l'expert-comptable du comité d'entreprise. C'est ce qu'avait précisé Jean Auroux lors des débats parlementaires de 1982. L'expert-comptable du comité de groupe est rémunéré par l'entreprise dominante (L 2332-1). Les litiges relatifs au montant de sa rémunération appellent le même traitement que ceux concernant la rémunération de l'expert-comptable du comité d'entreprise (Cour d'appel de Versailles, 6 novembre 1991, Bouygues).

■ EN METTRE EN ÉVIDENCE LES AXES STRATÉGIQUES

La mission pour le comité de groupe doit être conduite dans le même esprit que celui qui préside à la mission d'examen des comptes annuels pour un comité d'entreprise. Elle doit tendre vers un diagnostic global et mettre en évidence les axes stratégiques du groupe et leur déclinaison par activités, branches, pays (localisation, organisation et spécialisation des sites de production, politique d'achats...), Les élus doivent être mis en mesure d'apprécier les marges de manœuvre du groupe et les impacts de ces orientations sur la politique sociale et la situation de l'emploi. Le rapport analyse la situation financière du groupe au travers des comptes consolidés. Il met en évidence la stratégie industrielle, sociale, financière et environnementale du groupe, le cas échéant par une analyse de l'évolution des différentes branches du groupe voire des principales filiales. Les comptes consolidés du groupe doivent devenir intelligibles pour les élus du CE.

QUEL COÛT POUR UNE MISSION ?

La loi reconnaît le droit au recours à l'expert-comptable pour les CE. Et elle met le coût à la charge des entreprises. D'où des contestations voire des contentieux. Selon Claudine Vergnolle, les tarifs des experts de CE tournent souvent autour de 900 à 1 200 euros la journée. «A comparer à des prestations d'audit pour une direction qui sont facturées deux fois plus cher». Faute de pouvoir agir sur les honoraires à la journée de l'expert du CE, des entreprises tentent de limiter la durée des missions destinées aux comités d'entreprise. Aussi les experts conseillent-ils aux élus d'être vigilants en cas d'appel d'offres ou de comparaison d'offres. Moins disant ne veut pas dire mieux disant ! « Les représentants du personnel ont droit à la même qualité d'expertise que leur direction », souligne Mustapha Omari. «Et d'ailleurs ils sont attentifs au rapport qualité/prix».

A QUOI SERT LA LETTRE DE MISSION ?

La lettre de mission constitue un contrat qui fixe les obligations réciproques et servira de preuve en cas de litige pour rechercher les responsabilités respectives. En effet les élus du CE doivent définir précisément la nature et l'étendue de sa mission avec l'expert-comptable qu'ils viennent de contacter. Ils communiquent à l'expert l'organigramme de l'entreprise et les documents économiques et sociaux dont ils disposent dans le cadre de leur mandat.

L'expert doit écouter les élus -tous les élus- pour déterminer le champ de ses investigations, les objectifs exacts et les axes prioritaires. La mission doit toujours faire l'objet d'un protocole écrit transmis au secrétaire et au président du CE.

L'Ordre des experts-comptables désigne ce protocole sous le terme de « lettre de mission ». Et il recommande son envoi au secrétaire et au président du CE, la signature quant au champ de la mission étant du ressort du seul CE. Le client est le CE. Ce document doit être le reflet le plus exhaustif possible des demandes exprimées par les élus car son contenu va déterminer pour l'expert sa demande d'accès à telle ou telle information, tel ou tel responsable de l'entreprise. La lettre de mission, outre le champ des investigations, précise le calendrier des travaux, le montant des honoraires, les noms et qualifications du ou des intervenants. En effet, malgré sa formation très polyvalente, l'expert-comptable peut être amené sur certaines missions à s'entourer de compétences spécifiques. La lettre de mission est propre à chaque mission. Elle est souvent accompagnée de deux documents complémentaires : la liste des documents demandés et la liste des entretiens sollicités.

Véronique FAVRET
Présidente de la commission
«secteur non marchand»

Les expertises libres ou contractuelles

En plus des missions légales pour lesquelles la désignation et la rémunération des experts sont définies par le Code du travail, le comité peut recourir à des missions libres ou « contractuelles ». Celles-ci relèvent d'une simple négociation entre le comité et le prestataire choisi, un expert-comptable par exemple.

Les élus doivent d'abord s'interroger pour définir leurs besoins. Ils ont ensuite tout intérêt à s'adresser à un professionnel spécialisé dans le domaine des comités d'entreprises. Certains CE procèdent par appel d'offres afin de comparer les propositions de plusieurs prestataires. Les idées et propositions de chacun des soumissionnaires peuvent enrichir la réflexion et le contenu définitif de la mission. La décision de recourir à un expert puis celle du choix de cet expert doivent faire l'objet d'une résolution adoptée en réunion plénière par la majorité des membres présents, sans participation au vote du président du CE.

La première rencontre avec les élus va permettre à l'expert de rédiger une lettre de mission laquelle précisera le contenu de la mission attendue par les élus, le budget d'intervention, le délai et le planning d'intervention. Ce document précisera dans quelles conditions le compte-rendu de la mission sera effectué auprès des élus (rapport écrit, participation à la réunion préparatoire, participation à la réunion plénière....) Le financement de l'intervention sera affecté au budget de fonctionnement (0,2%).

■ L'ASSISTANCE AU CE DANS LE CADRE DE SES PRÉROGATIVES ÉCONOMIQUES

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité peut recourir à un expert pour l'assister ou lui apporter des éclairages sur des thèmes spécifiques ou des événements d'actualité pour l'entreprise : dépôt d'une OPA/OPE sur l'entreprise, analyse du plan de formation, aide à la négociation de différents accords (accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et

La des compétences, accord de méthode...), aide à la préparation des réunions de CE. Le CE étant susceptible de négocier et signer un accord d'épargne salariale, il peut avoir intérêt à s'entourer des conseils d'un expert-comptable. Même pour un accord de participation, très encadré sur les plans légal et fiscal et pour les modalités de calcul de la réserve, l'expert-comptable peut suggérer des clauses améliorant la participation versée aux salariés. Pour les accords d'intéressement, les règles s'avèrent plus souples et des critères économiques ou qualitatifs, comme le taux de satisfaction clients, peuvent être retenus.

Ainsi, en cas d'établissements multiples, les modalités de calcul et de répartition peuvent varier d'un établissement à l'autre. L'accord doit préciser les modalités d'information et de contrôle du CE.

L'expert-comptable peut élaborer des critères bien adaptés à l'entreprise, faire des simulations ou proposer la mise à l'écart d'événements exceptionnels pénalisants. Pour tout ce qui concerne l'épargne salariale, le recours à l'expert-comptable rémunéré par l'employeur n'est prévu que lors de l'examen par le CE du rapport sur la participation de l'exercice précédent. Une mission qui peut l'amener à déceler des anomalies et à inviter les élus à alerter le CA, notamment si le caractère collectif de l'accord n'est pas respecté. Le CE peut négocier la prise en charge par l'employeur de toute autre expertise sur l'épargne salariale ou la rémunérer sur son budget de fonctionnement.

■ L'ÉLABORATION DU BUDGET DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

A cette occasion, l'équipe élue va définir sa politique socio-culturelle en faisant des choix d'activités.

Certains CE vont privilégier l'aide à l'enfance, d'autres les sports, d'autres encore les voyages individuels ou collectifs. Pour élaborer le budget, les élus doivent répondre à plusieurs questions. Quelle est la part de la

La subvention à allouer à chaque grande catégorie d'activités (en pourcentage) ? Quel est le niveau de participation financière des salariés aux activités ?

Quelle est la modulation de la participation des salariés aux activités ? Quel critère prendre en compte : salaire, revenus du ménage, composition de la famille, quotient familial... ? Quelle est la part de réserves antérieurement accumulées à utiliser dans le budget ?

L'expert du comité d'entreprise n'a pas à intervenir dans ces choix. Mais il peut utilement participer aux discussions en cadrant, sur le plan technique, les débats des élus et en formalisant par des tableaux les budgets à présenter.

■ LA GESTION DES ACTIVITES

Les élus doivent gérer au mieux la subvention d'activités sociales et culturelles allouée par la direction mais aussi les moyens humains et matériels dont ils disposent. Le choix de l'outil informatique de traitement de la gestion dépendra des moyens administratifs et financiers du C.E. et, bien entendu, du niveau d'analyses statistiques que les élus voudront avoir a posteriori sur la gestion des activités. Un expert-comptable spécialisé dans les comités d'entreprise est à même d'évaluer les besoins du comité et de conseiller les élus, notamment le trésorier du CE, sur le choix des techniques à employer (en matière informatique et de choix d'un logiciel par exemple). L'expert du comité d'entreprise peut de même intervenir dans le cadre de la formation technique tant du personnel du CE sur leur temps de travail que des élus sur leurs heures de délégation. Il peut également assurer, en lien avec le trésorier, toutes les prestations et obligations relatives à la paye des salariés du CE. Et même conseiller le CE sur le budget de fonctionnement, les lignes budgétaires autorisées, les modalités de remboursement des frais des élus, la nécessité de fournir des justificatifs...

■ L'ARRÊTÉ DES COMPTES DU CE

Souvent la comptabilité du CE est tenue de manière simplifiée par l'enregistrement des dépenses et des recettes. L'expert-comptable choisi par le comité d'entreprise peut intervenir dans l'établissement et la présentation des comptes de fin d'exercice. Au moment de l'arrêté des comptes, l'expert-comptable procédera à une étude de toutes les activités afin de finaliser les enregistrements comptables et d'établir les comptes de résultats du comité (budget des activités sociales et culturelles et budget de fonctionnement) et le bilan de fin d'exercice.

Certains experts spécialisés proposeront de prolonger l'action pédagogique réalisée tout au long de l'année par la rédaction et la présentation d'un rapport détaillé sur les activités sociales et culturelles et sur le fonctionnement. L'analyse des comptes portera alors sur la comparaison entre les comptes de l'exercice, le budget et les évolutions de charges et de produits par rapport à l'exercice précédent.

Le comité d'entreprise peut demander diverses informations statistiques qui vont bien au-delà de la simple comptabilité, notamment le nombre de participants et le coût unitaire de certaines activités par participant. Cette information détaillée est de nature à valoriser le travail des élus, à en affirmer la transparence et à servir de supports à l'élaboration du budget de l'année suivante. Dans son rapport, l'expert-comptable saura recommander aux élus des modifications éventuelles de modes de financement pour tenir compte des règles applicables par l'URSSAF ou pour mettre en évidence les obligations fiscales des comités. Il pourra éventuellement conseiller les élus sur l'organisation du CE, la circulation et le classement des documents et la qualité du contrôle interne. Les élus manquent souvent d'expérience en matière de gestion et de temps. Aussi le CE a-t-il tout intérêt à se faire aider par un professionnel.

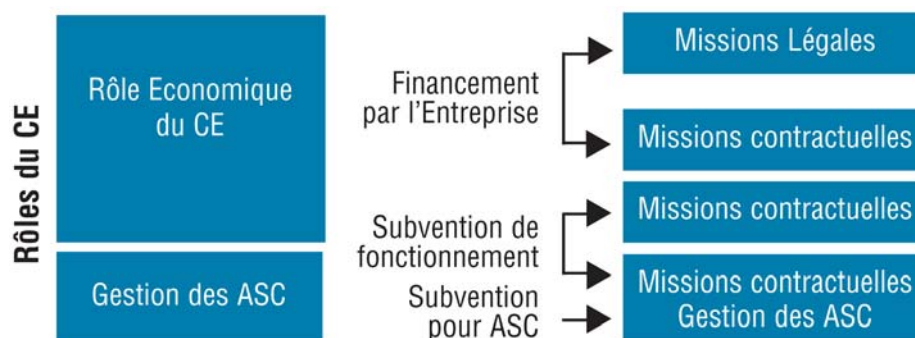


Table-ronde à l'Ordre des experts-comptables Paris Ile-de-France

La Commission secteur social et non-marchand de l'Ordre des experts-comptables Paris Ile-de-France s'intéresse tout particulièrement à l'actualité sociale et au rôle économique des comités d'entreprise. Six de ses membres, tous experts auprès des CE, se sont réunis pour échanger sur ces sujets : Philippe Benech (1), Catherine Ferrière (2), Francis Marquant (3), Mustapha Omari (4), Marc Tichauer (5) Claudine Vergnolle (6).

Quels regards portez-vous sur les récentes évolutions du Code du travail ?

Catherine Ferrière

Je note plusieurs modifications législatives qui peuvent avoir une incidence négative sur le rôle des instances représentatives du personnel. Notamment les accords de méthode mal négociés, le mandat des élus porté à quatre ans, l'absence de prise en compte des moins de 26 ans dans le calcul des effectifs (mesure suspendue en novembre par le Conseil d'Etat), le contrat de travail nouvelle embauche.

Mustapha Omari

La possibilité de conclure en entreprise des accords dérogatoires moins favorables que les accords de niveau supérieur, branche ou interprofessionnel, remet en cause le principe de faveur. Cela représente des risques pour les salariés.

Francis Marquant

Cette rupture dans la hiérarchie des normes, c'est une révolution. Va-t-elle perdurer ? Elle fait peser un risque dans les PME sans rapport de force syndical. Par ailleurs, nous constatons une tendance à alléger certaines procédures de consultation du comité d'entreprise alors que celui-ci devait être un acteur incontournable.

Philippe Benech

Désormais lorsqu'une négociation est ouverte, rien ne garantit d'obtenir un accord favorable ni même le minimum inscrit dans le texte de niveau supérieur. C'est une révolution négative pour les salariés.

Claudine Vergnolle

La possibilité de mandater des élus ou de simples salariés pour négocier peut constituer une réponse à l'absence de syndicats dans les petites et moyennes entreprises. Mais encore faut-il que ces négociateurs se forment et n'hésitent pas à se faire assister par des experts, avocats, consultants...et à se syndiquer.

La loi Borloo sur les licenciements économiques invite les partenaires sociaux à anticiper sur les restructurations par la négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Est-ce positif ? Dans quelle mesure l'expert-comptable du CE peut-il l'aider dans cette démarche ?

Francis Marquant

Que les représentants du personnel soient informés en amont des décisions stratégiques constitue un élément satisfaisant. Mais il aurait été préférable que les salariés soient obligatoirement associés à la stratégie à long terme comme il avait été envisagé à l'origine. Malheureusement le texte final exige seulement l'information.

Catherine Ferrière

Les entreprises sont de plus en plus frileuses et hésitantes à communiquer sur leur stratégie : comment dès lors anticiper sur les restructurations par la GPEC ? Seuls les secteurs où s'opèrent des réductions irréversibles d'effectifs (révolution technologique annoncée par exemple) font preuve d'une relative transparence.

Mustapha Omari

La GPEC s'opère généralement à chaud (lors des restructurations), quelquefois « à tiède » mais quasiment jamais à froid. Seules quelques entreprises innovantes sur le plan social font connaître leur plan stratégique à trois ans à leurs partenaires sociaux.

Francis Marquant

La GPEC s'avère difficile pour des entreprises cotées. La réglementation financière les oblige à faire une annonce publique préalablement à l'annonce au CE. Nous l'avons vu avec le groupe Sarah Lee qui se désengage de l'habillement, et ferme des sites en France.

La possibilité pour l'employeur de mener de façon concomitante la consultation sur le projet économique (Livre IV) et ses conséquences sur l'emploi (Livre III) entraîne-t-elle des avantages ou des inconvénients pour le CE et pour son expert-comptable ?

Mustapha OMARI

Les élus du CE ont besoin d'être éclairés dans les deux phases mais le recours légal à l'expertise n'est à nouveau prévu que pour le Livre III.

Philippe Benech

Avec la concomitance, le CE court le risque de voir la consultation économique passer à la trappe afin de passer très vite aux mesures de reclassement.

Catherine Ferrière

Or cette consultation sur les motifs économiques (au titre du Livre IV) est essentielle car elle peut en particulier mettre en évidence les failles et les faiblesses du projet et de la future organisation envisagés par la direction. Et donc permettre, dans ce cadre, de limiter le nombre de licenciements, d'offrir des possibilités de reclassement... Le recours à l'expert dès le Livre IV peut être inscrit dans un accord de méthode.

Dans quelle mesure les accords de méthode peuvent-ils être utiles ou néfastes au rôle des CE ?

Catherine Ferrière

Un accord de méthode peut permettre d'aborder de façon dépassionnée les conséquences sur l'emploi des évolutions économiques et organisationnelles. Néanmoins, ces accords peuvent désormais s'affranchir de règles de procédure et fixer des modalités d'information consultation du CE dérogoratoires au code du travail. Nous recommandons dès lors aux organisations syndicales de se faire assister par un expert-comptable et un conseil juridique le plus en amont possible des négociations.

Claudine Vergnolle

Je dirais « chiche ». L'accord de méthode peut se révéler positif à condition que les élus ne fassent pas de concessions sur leurs droits et notamment leur droit à expertise. Le CE doit pouvoir disposer des diagnostics dont il a besoin ainsi que de toutes les informations économiques, sociales et financières requises, dans le respect de la loi et de la jurisprudence actuelle.

Philippe Benech

Dans les grands groupes, un accord de méthode peut apporter beaucoup de choses. Mais je n'encourage pas les représentants du personnel des PME à entrer dans cette démarche s'ils n'ont pas un rapport de force favorable.

Mustapha Omari

L'accord de méthode permet une intervention en amont. Il peut favoriser l'émergence de propositions alternatives et inciter la direction à les prendre en compte. Un tel accord suppose une bonne coordination en amont entre l'expert-comptable et les conseils juridiques. Mais nous sommes bien dans un cadre de négociation : la cogestion demeure un tabou.

Les experts-comptables sont-ils bien placés pour aider les CE à faire des propositions alternatives en cas de licenciements économiques voire pour des reclassements ou même pour la revitalisation d'un bassin d'emploi ?

Claudine Vergnolle

L'expert-comptable est bien placé pour aider représentants des salariés et direction à proposer des solutions alternatives car il peut valider certaines hypothèses et en infirmer d'autres avec des conséquences très différentes sur l'emploi. Il peut fédérer autour de lui des compétences multi-professionnelles. Mais il n'est plus dans son cœur de métier quand il s'agit de diagnostic territorial.

Mustapha Omari

Grâce à l'expérience accumulée sur leurs missions, les experts-comptables des CE deviennent des observateurs privilégiés de pratiques économiques et sociales des entreprises et des secteurs.

Ils peuvent donc mettre à la disposition des uns et des autres des éléments de « benchmarking. » (analyse comparative).

Catherine Ferrière

La mission de l'expert-comptable va de l'analyse du motif économique des licenciements à la formulation de propositions alternatives et au recensement de mesures d'amélioration du plan de sauvegarde de l'emploi. Nous pouvons veiller à ce que l'employeur respecte l'obligation de reclassement pour chaque salarié. Nous pouvons prendre contact avec le cabinet de reclassement et les acteurs locaux.

Mustapha Omari

Il est positif que la loi reconnaisse la responsabilité sociale des entreprises vis-à-vis non seulement des salariés mais aussi, pour les plus importantes, vis-à-vis du bassin d'emploi. L'expert-comptable du CE peut avoir un avis mais le sujet concerne un large spectre d'intervenants qui comprend les collectivités locales, les missions économiques, les préfets de régions...

- (1) ABPR Ile-de-France
- (2) Tandem Expertise
- (3) Syndex
- (4) Adexi Etoile (Groupe Alpha)
- (5) Bureau d'expertise comptable BEC
- (6) Audi CE

Les dix commandements Pour l'accord de méthode

Organisations syndicales et Direction peuvent souhaiter s'accorder sur les modalités de mise en œuvre des projets de restructuration en négociant un accord dit « de méthode ». Mais les syndicats ne devraient signer qu'après avoir bien analysé l'intérêt et les apports positifs d'un tel accord.

- 1 • En amont de toute négociation d'accord de méthode, se faire assister de l'expert-comptable et de l'avocat du CE.
- 2 • Prévoir le recours à l'expert-comptable, choisi par le CE et rémunéré par l'entreprise, dès le début du Livre IV et à fortiori lors de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.
- 3 • Obtenir de l'entreprise / du groupe qu'elle (qu'il) communique en amont l'ensemble des informations économiques et financières nécessaires à la compréhension de la situation.
- 4 • Respecter au minimum le nombre de réunions et les délais prévus par la loi pour les consultations des CE.
- 5 • Respecter les prérogatives économiques des CE : Le CE doit garder la possibilité de faire des propositions alternatives sur lesquelles la Direction devra porter des réponses motivées. De même le CE doit garder la possibilité d'améliorer le contenu du PSE.
- 6 • Définir un calendrier de réunions mais poser les conditions sur la tenue de ce calendrier. Ainsi par exemple, l'avis sur le L.IV ne pourra être rendu par le CE que si l'expert a pu réaliser sa mission et si le CE s'estime suffisamment informé pour émettre un avis motivé. Dès lors, ne pas définir à priori dans l'accord de méthode la réunion où l'avis du CE sera sollicité.
- 7 • Bien préciser le (les) projet(s) à l'origine de l'accord. Si le contour de l'accord est amené à évoluer, prévoir la révision de l'accord et négocier un avenant.
- 8 • Obtenir des moyens : crédits d'heures, rémunération de plusieurs experts, subvention exceptionnelle de fonctionnement, rémunération du temps passé en réunions où peuvent participer des salariés, constitution d'un comité d'écoute auprès des salariés, constitution d'un groupe de travail sur l'étude des mesures du PSE afin de préparer les réunions du comité...
- 9 • Le contenu de l'accord de méthode :
 - Préciser les structures concernées par l'accord.
 - Privilégier une approche relativement large au niveau d'un accord de Groupe et une approche plus précise pour un accord d'entreprise. Et cela pour éviter les effets négatifs d'une négociation trop éloignée des caractéristiques des salariés concernés (ne pas tomber dans les travers négociation de branche / entreprise).
- 10 • La durée d'application de l'accord doit dépasser sensiblement le calendrier de la procédure d'information consultation du CE (lui-même intégré dans l'accord) afin de tenir compte des aléas éventuels.

Interviews



Quel rôle pour le CE en matière d'épargne salariale ?

Claudine Vergnolle, Audi CE

Le CE peut être négociateur et signataire d'un accord d'épargne salariale, même s'il existe un ou des syndicats dans l'entreprise.

Dans cette perspective, il peut prendre conseil auprès d'un expert-comptable.

Tout accord sur la participation des salariés aux bénéfices est très encadré sur les plans légal et fiscal et pour les modalités de calcul de la réserve.

Mais l'expert-comptable peut suggérer des clauses améliorant la participation versée aux salariés. Pour les accords d'intéressement, les règles s'avèrent plus souples et des critères économiques ou qualitatifs, comme le taux de satisfaction clients, peuvent être retenus. L'expert-comptable peut élaborer des critères bien adaptés à l'entreprise, faire des simulations ou proposer la mise à l'écart d'événements exceptionnels pénalisants. Pour tout ce qui concerne l'épargne salariale, le recours à l'expert-comptable rémunéré par l'employeur n'est prévu que lors de l'examen par le CE du rapport sur la participation de l'exercice précédent. Une mission qui peut l'amener à déceler des anomalies et à inviter les élus à alerter le CA, notamment si le caractère collectif de l'accord n'est pas respecté. De nombreux CE négocient la prise en charge par l'employeur d'autres missions sur l'épargne salariale. A défaut, le CE peut rémunérer l'expert-comptable sur son budget de fonctionnement.



A quoi sert le droit d'alerte ? Quand et comment l'exercer ?

Catherine Ferrière, Tandem expertise

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

être financiers comme la dégradation des résultats. Mais un changement d'actionnariat, une réorganisation, un turn-over important, l'absence de stratégie ou des incertitudes sur l'activité de l'entreprise... peuvent constituer un faisceau de faits tangibles susceptibles de motiver un droit d'alerte.

Les élus doivent poser des questions à la direction, en lui donnant le temps d'y répondre, et préciser qu'ils envisagent un droit d'alerte. Si les réponses ne sont pas satisfaisantes ou si elles confortent l'inquiétude des élus, ces derniers peuvent décider une expertise.

L'expert-comptable va approfondir le diagnostic, analyser les réponses que la Direction entend apporter aux faits jugés « préoccupants », élaborer des recommandations et des propositions et aider les élus à se forger une opinion.

Le CE peut ensuite saisir le conseil d'administration lequel devra lui apporter une réponse motivée. Le droit d'alerte est une procédure assez lourde à mettre en œuvre. Le formalisme juridique doit être respecté car la direction peut le contester et obtenir gain de cause en cas de vice de forme. Aussi est-il conseillé aux élus de CE de consulter leur expert-comptable le plus en amont possible.



Comment le CE peut-il ou doit-il choisir son expert-comptable ?

Francis Marquant, Syndex

Le Code du travail précise les missions pour lesquelles le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable de son choix, rémunéré par l'employeur. Il s'agit alors obligatoirement d'un expert-

comptable inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables exerçant à titre libéral ou en société. En cas de demandes spécifiques, l'expertise libre ou contractuelle est possible mais avec rémunération sur le budget de fonctionnement du CE. Ce qui doit guider les élus du comité d'entreprise dans leur choix, c'est la problématique qui les occupe et les questions qu'ils se posent.

L'expert-comptable devra prendre en compte la demande des élus du comité d'entreprise et réaliser le plus souvent un diagnostic couvrant plusieurs approches : produit marché, analyse financière, économique, sociale...

Les élus du CE rencontrent souvent des difficultés à obtenir des informations de la part de leur direction, notamment en cas de restructuration, fusion... L'expert, lui, a légalement accès aux documents de l'entreprise utiles à sa mission. La disponibilité de l'expert constitue un élément important du choix. Les affinités également. Certains CE procèdent par appel d'offres en invitant plusieurs cabinets à soumissionner. Mais les élus doivent rester les acteurs du choix et ne pas laisser celui-ci aux mains de l'entreprise.



La formation économique de cinq jours, est-ce bien utile ?

Philippe Benech, ABPR Ile-de-France

La formation économique est utile et même indispensable. Les membres de CE ont une responsabilité morale vis-à-vis des salariés qui les ont élus et leur font confiance. Pour assumer leur rôle économique, ils doivent être formés. La comptabilité, l'économie, la

finance utilisent un langage de communication qu'il faut connaître.

Les élus doivent apprendre le vocabulaire, les principes, les méthodes... La formation économique est indispensable pour améliorer le dialogue entre les élus et la direction mais également entre les élus et leur expert-comptable. Elle est indispensable pour bien lire le rapport sur les comptes de l'entreprise, pour mieux appréhender les réponses faites par la direction et pour comprendre les choix économiques de l'entreprise.

La formation économique rend les élus plus indépendants dans l'exercice de leur mandat sur un domaine souvent éloigné de leurs préoccupations quotidiennes. Il faut rappeler que cette formation de cinq jours est un droit pour tous les nouveaux élus titulaires mais également pour les élus ayant exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Renouveler cette formation est indispensable car le langage financier évolue, notamment avec les nouvelles normes comptables internationales IAS/IFRS applicables en France depuis le 1er janvier 2005. A défaut, les élus de CE de groupes internationaux risquent de ne plus comprendre les comptes.



Comment assurer une relation constructive entre le CE et l'expert-comptable ?

Mustapha OMARI, Groupe ALPHA

Tout d'abord, il faut bien comprendre le positionnement de l'expert-comptable.

Il n'est ni le porte parole des élus ni un arbitre. Nommé par les élus majoritaires du CE, l'expert-comptable doit aussi prendre en compte les demandes des élus minoritaires. Cette écoute doit se traduire par une lettre de mission reflétant concrètement les besoins des élus et les objectifs de la mission. Vis-à-vis de la direction, tout en restant courtois, l'expert doit être exigeant sur la qualité de l'information due aux élus. Ensuite, par l'analyse des comptes et le diagnostic, il doit aider les élus à anticiper les évolutions de leur entreprise.

Plus que les comptes annuels, c'est l'intelligence de la situation de l'entreprise qui doit être restituée. L'expert-comptable doit savoir faire preuve de pédagogie mais également s'assurer que sa mission représente une valeur ajoutée pour le CE. A la fin de la mission, une réunion dite préparatoire doit être prévue avec les seuls élus pour la restitution du rapport. Cette réunion doit permettre aux élus de s'exprimer de manière libre et ouverte et de voir si les objectifs ont été tenus. Ensuite doit se tenir la réunion plénière en présence de la direction au cours de laquelle se déroule la seconde restitution. C'est à la qualité du débat qui s'instaure alors qu'on peut mesurer la valeur ajoutée apportée par la mission de l'expert comptable du CE.



Un CE a-t-il intérêt à recourir à un expert pour l'assister dans la gestion des activités sociales et culturelles ?

Marc Tichauer, Bureau d'expertise comptable BEC

Un expert-comptable peut avoir un rôle pédagogique important pour la gestion des propres comptes du CE. Il peut aider les élus à gérer les budgets fonctionnements et activités sociales et culturelles de façon professionnelle et transparente ce qui va générer la confiance des salariés et renforcer la démocratie dans l'entreprise. Le montant du budget des activités sociales et culturelles peut être élevé et sa gestion requiert des compétences. Ces compétences existent souvent dans de gros CE ayant leur propre équipe permanente. Elles existent aussi, acquises au fil du temps, chez les militants syndicaux ayant assumé plusieurs mandats au CE mais ces militants partent en retraite.

La relève dans les CE comprend des jeunes mieux formés à la gestion mais moins sensibles à la dimension collective de l'action du comité.

Et dans les PME, les élus de CE manquent de temps, de moyens et d'outils. En se faisant assister par un expert comptable pour les activités sociales et culturelles, les élus du CE peuvent acquérir les compétences utiles non seulement à la gestion du comité mais aussi à la compréhension des comptes de l'entreprise. L'image que les salariés auront du CE se joue sur ces deux tableaux.

Si le CE se donne l'ambition d'être reconnu comme compétent et efficace, l'expert comptable peut l'aider.