

Enjeux sociaux et missions de l'expert comptable du Comité d'Entreprise

de l'expert comptable du Comité d'Entreprise
ENJEUX SOCIAUX ET MISSIONS



Négociateur
à armes égales



Sextant

Expert-comptable des Comités d'Entreprise depuis 1996.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	Page 5
--------------------	--------

VOS ENJEUX SOCIAUX	Page 6
--------------------------	--------

La GPEC	Page 8
Le PSE et les mesures d'accompagnement	Page 10
Les politiques de rémunération et la NAO	Page 12
L'épargne salariale	Page 14
Les périphériques de rémunération	Page 16
L'harmonisation des statuts collectifs	Page 18
L'égalité professionnelle	Page 20
La politique de formation	Page 22
Précarité, flexibilité, sous-traitance	Page 24
La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail	Page 26

NOS MISSIONS	Page 28
--------------------	---------

Examen annuel des comptes	Page 30
Comptes prévisionnels	Page 32
Diagnostic de groupe	Page 34
Licenciement économique collectif	Page 36
Droit d'alerte	Page 38
Concentration d'entreprises	Page 40
Introduction de nouvelles technologies	Page 42
Missions contractuelles	Page 44
Comptabilité des comités d'entreprise	Page 46

Introduction



POUR UNE PLACE CENTRALE DU SOCIAL DANS LES MISSIONS DE L'EXPERT-COMPTABLE DU CE

Depuis sa création en 1996, Sextant s'attache à faire progresser la qualité des services offerts aux élus, afin de leur apporter un produit mais aussi des conseils toujours plus adaptés à leurs objectifs et leurs besoins.

C'est dans ce cadre que Sextant s'est doté dès ses débuts d'un pôle social où sont regroupés nos consultants à spécialisation RH ou sociale. Ceux-ci interviennent en mode projet sur nos missions avec nos consultants à spécialisation économique et financière.

Cette organisation, unique en son genre chez les experts-comptables des comités d'entreprise, nous permet de mettre l'emploi et les pratiques RH au cœur de nos missions, en les articulant de façon pertinente avec les autres enjeux de l'entreprise.

Les trois dimensions de l'entreprise, économique, sociale et financière, sont en effet indissociables. Sans vision sur ces trois aspects, pas de stratégie, et pas de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Nous aidons ainsi les élus du CE à acquérir la visibilité nécessaire à une préparation efficace des négociations par les organisations syndicales.

Dans ce livret figurent les enjeux sociaux sur lesquels nous sommes à même d'intervenir grâce à notre expertise, ainsi que les principales missions qui permettent leur mise en œuvre à la demande des élus dans de bonnes conditions.

Préparer une intervention pertinente de l'expert-comptable du CE suppose qu'un dialogue s'établisse aussi tôt que possible avec les élus : n'hésitez pas à nous contacter afin de profiter de nos conseils !

VOS ENJEUX SOCIAUX





LA GPEC

Dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés (et dans les groupes et les entreprises de dimension communautaire), la loi du 18 janvier 2005 (loi de programmation pour la cohésion sociale) introduit une obligation triennale de négocier, notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (art. L.320-2 du code du travail).

La négociation porte également sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets sur l'emploi et les salaires.

Vous avez besoin :

- De comprendre ce qu'est une GPEC et la situation de votre entreprise par rapport à ses obligations ?
- De faire le point sur les outils de GPEC dont dispose votre entreprise (système de classification, référentiel des compétences, système d'évaluation, plan de formation, dispositifs de mobilité professionnelle et/ou géographique...), de savoir s'ils sont suffisants par rapport aux enjeux ?
- De connaître les meilleures pratiques et de préparer au mieux la négociation ?



Nous pouvons vous aider à travers plusieurs types de mission.

- **L'examen des comptes annuels ou prévisionnels** (pages 30 et 32) est l'occasion de faire un état des lieux sur la politique de ressources humaines de votre entreprise, de voir comment elle est outillée en termes de GPEC, et éventuellement d'identifier des pistes d'amélioration. La mission permet également de faire le point sur les principaux enjeux économiques susceptibles d'avoir une incidence sur l'emploi et les compétences, ainsi que sur les marges de manœuvre financières dont l'entreprise dispose pour mettre en œuvre sa stratégie et la GPEC.
- Dans le cadre d'une **mission contractuelle** (page 44), prise en charge par le budget du CE ou de l'entreprise, Sextant peut vous accompagner et vous assister au cours de la négociation :
 - Dans le traitement de l'information ;
 - Dans la formalisation de recommandations.



LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) ET LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Toute entreprise d'au moins 50 salariés, projetant de licencier pour motif économique au moins 10 salariés sur 30 jours doit mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), afin de limiter le nombre de licenciements et faciliter le reclassement des salariés licenciés, notamment des salariés fragilisés.

L'information et la consultation du CE sur le contenu du PSE est cruciale : elle vous permet, au-delà de l'examen du bien-fondé économique du projet et des alternatives possibles, d'obtenir des améliorations aux mesures d'accompagnement contenues dans le projet de votre direction.

Vous avez besoin :

- D'un transfert d'expérience rapide, de conseils tactiques efficaces, d'aide à la génération du rapport de forces indispensable à une réelle négociation ?
- D'évaluer la pertinence des mesures d'accompagnement proposées, notamment par rapport aux caractéristiques des populations concernées ?
- De chiffrer les mesures proposées et de les rapporter aux marges de manœuvre de l'entreprise ?
- De comparer les mesures proposées aux pratiques d'autres entreprises, notamment de votre secteur ou d'une taille comparable à la vôtre ?
- De disposer d'un panorama des dispositifs innovants retenus par d'autres sociétés pour enrichir le plan ?
- De connaître les minima légaux ou conventionnels requis en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ?



Nous pouvons vous aider à travers la mission légale Licenciement Economique Collectif (L. 321-7-1).

- Le CE peut mandater un expert-comptable pour l'assister lors de la première réunion d'information sur le projet de restructuration (page 36).
- En parallèle de nos analyses économiques et financières, notre pôle social vous aide dans votre négociation du PSE. Notre expérience vous permet :
 - De disposer des conseils utiles dans un contexte difficile et marqué par l'urgence;
 - De clarifier votre position en vous fournissant des éléments de comparaison;
 - D'apprécier les éléments favorables ou défavorables aux salariés;
 - D'appréhender les particularités juridiques du projet, sans toutefois nous substituer aux avocats dont nous encourageons systématiquement le recours lors de ces procédures.
- Dès notre désignation, nous fournissons aux élus du CE un document méthodologique clair et accessible leur fournissant l'essentiel des repères nécessaires à la conduite de ces procédures complexes.



LES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION ET LA NAO

La négociation annuelle obligatoire recouvre de nombreux thèmes de négociation (durée du travail, égalité professionnelle, épargne salariale, prévoyance maladie, accès et maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle) mais le principal en est le salaire.

Bien négocier, c'est d'abord être bien informé. Le comité d'entreprise dispose de prérogatives d'information larges qui peuvent être utilisées pour préparer la négociation. Le recours à l'expert-comptable, dans le cadre des comptes annuels, permet de réaliser des études très pointues sur la rémunération dans l'entreprise.

Vous avez besoin :

- De faire l'état des lieux sur la politique salariale de votre entreprise ? sur l'accès aux augmentations individuelles et aux primes ?
- De données chiffrées et objectives sur les rémunérations au sein de votre entreprise ? de comparaisons avec les pratiques du secteur ?
- D'exploiter les données pour en tirer des axes de revendication ?
- De comprendre et d'estimer la performance des dispositifs d'épargne salariale, du PEE, de l'intéressement, de la participation ?
- De disposer d'une vision critique du système d'évaluation, de comparatifs avec d'autres entreprises et de pistes d'évolution ?



Nous pouvons vous aider à travers plusieurs types de mission.

- **L'examen des comptes annuels** (page 30), permet par exemple à l'expert-comptable d'avoir accès au fichier des rémunérations individuelles qui permet de produire des données chiffrées et précises (par sexe, métier, niveau de classification, ancienneté, etc.) bien utiles pour préparer les NAO. Faire un point précis de la politique d'individualisation des rémunérations, et notamment de la part variable, devient ainsi possible. Toujours dans le cadre de cette mission, nous pouvons faire le point sur le système d'évaluation de l'entreprise, ses liens avec les autres politiques RH (formation, mobilité, gestion des métiers et des compétences...) et ses conséquences sur les rémunérations individuelles.
- Dans le cadre d'une **mission contractuelle** (page 44) prise en charge par le budget du CE ou de l'entreprise, Sextant peut vous accompagner en vous assistant au cours de la négociation, dans le traitement de l'information et la formalisation de demandes.



L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale comprend de nombreux dispositifs destinés à favoriser l'épargne collective tout en prévoyant des incitations sociales et fiscales pour l'entreprise : participation, intéressement, PEE, PEI, PERCO...

Les entreprises intègrent l'ensemble de ces éléments dans leur politique de rémunération globale et en font des éléments de motivation à part entière.

Vous avez besoin :

- De connaître les différents dispositifs existants et leur intérêt respectif pour les salariés et l'entreprise ?
- D'avoir un avis extérieur sur les dispositifs existants ou projetés dans votre entreprise :
 - Les critères retenus sont-ils susceptibles de produire un intéressement ?
 - La répartition des sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation, la politique d'abondement obéissent-elles à un principe de solidarité ou privilégient-elles les mieux rémunérés ?
 - Les dispositifs mis en place par votre entreprise pour encourager et sécuriser l'épargne des salariés sont-ils adaptés ?
 - Les moyens proposés pour accompagner le salarié dans ses choix de gestion sont-ils suffisants ?
- De comparer vos outils d'épargne salariale par rapport aux pratiques d'entreprises de votre secteur ou d'une taille comparable à la vôtre ?
- D'évaluer la place de l'épargne salariale dans la rémunération globale de votre entreprise ?
- De déterminer comment l'épargne salariale, notamment via l'actionnariat salarié, vous permettrait de peser un peu plus dans les décisions de votre entreprise ?



Nous pouvons vous aider à travers plusieurs types de mission.

- Dans le cadre des **comptes annuels** (page 30), vous pouvez demander à Sextant de réaliser une étude critique et des préconisations sur ces dispositifs.
- Si une négociation est envisagée sur l'un des dispositifs, vous pouvez obtenir de votre direction qu'elle accepte une **mission contractuelle** (page 44), ou la prendre à votre charge.
- Quel que soit le support juridique choisi, le pôle social de Sextant s'attachera à vous conseiller sur ces questions et vous permettre d'apprécier les éléments favorables ou non aux salariés, en vous fournissant :
 - Une information claire et chiffrée (simulations, éléments de comparaison...);
 - Des notes méthodologiques.

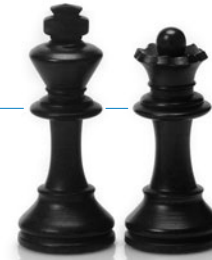


LES PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION

Outre l'épargne salariale, d'autres dispositifs complémentaires viennent s'ajouter à la rémunération directe des salariés : les régimes de prévoyance et de soins de santé, mais aussi les régimes de retraites supplémentaires.

Vous avez besoin :

- De connaître les différents dispositifs existants (PERE, Art 83. Art 39, Perco...) et leur intérêt respectif pour les salariés et l'entreprise ?
- D'avoir un avis extérieur sur les dispositifs existants ou projetés dans votre entreprise :
 - Quelles sont les garanties offertes par les différentes options envisagées ? sont-elles bien adaptées aux besoins des salariés de votre entreprise ?
 - Les régimes proposés obéissent-ils à un principe de solidarité ou privilégient-ils certaines populations ?
 - Quelles sont les modalités de financement de ces régimes entre employeur et salarié ?
 - Quelles sont les sources d'amélioration ou d'optimisation, notamment au vu des pratiques existant dans d'autres entreprises, notamment de votre secteur ?



Nous pouvons vous aider à travers plusieurs types de mission.

- Dans le cadre de la mission **comptes annuels** (page 30), pour faire le point et préparer une éventuelle négociation.
- Dans le cadre de la **mission concentration** (page 40), à l'occasion d'un rapprochement avec une autre entreprise, pour faire le point sur les points positifs et négatifs des deux statuts collectifs, et préparer les négociations.
- Si une négociation est envisagée sur l'un des dispositifs, vous pouvez obtenir de votre direction qu'elle accepte une **mission contractuelle** (page 44).
- Quel que soit le support juridique choisi, le pôle social de Sextant, en lien avec nos équipes chargées des questions économiques et financières, s'attachera à vous conseiller sur ces questions et vous permettre d'apprécier les éléments favorables ou non aux salariés, en vous fournissant :
 - Une information claire et chiffrée (simulations, éléments de comparaison...) ;
 - Des notes méthodologiques.



L'HARMONISATION DES STATUTS COLLECTIFS

Lors d'une fusion, d'une scission ou d'une externalisation, les accords collectifs et autres avantages issus d'engagements unilatéraux ou d'usages peuvent être mis en cause. L'assistance de l'expert-comptable permet d'évaluer l'impact potentiel de l'opération de rapprochement sur les avantages collectifs ainsi que sur les rémunérations, et de préparer consultations et négociations.

Vous avez besoin :

- De faire un état des lieux des avantages collectifs existant dans les entreprises concernées, quelle qu'en soit la source (accord collectif, engagement unilatéral, usage d'entreprise), afin de repérer les enjeux principaux et préparer de futures négociations ?
- De mettre en lumière les différences essentielles entre les deux statuts : organisation et aménagement du temps de travail, dispositifs de prévoyance collective et frais de santé, congés exceptionnels, dispositifs d'épargne salariale, aides à la mobilité fonctionnelle et géographique, règles et frais de déplacement, régimes d'astreinte professionnelle, etc. ?
- D'analyser et de comparer les systèmes de rémunération mis en œuvre dans chacune des entreprises : structure des rémunérations par type de population, modalités de fixation et taux d'atteinte des objectifs, niveaux de rémunération fixe et variable par catégorie professionnelle ou encore par métier, amplitude des rémunérations au sein d'une fonction ou d'un métier ?
- De dresser le tableau de l'emploi dans chacune des entreprises (embauches, taux de rotation du personnel, sorties par motif, etc.), permettant ainsi de fournir une photographie des situations sociales ?



Nous pouvons vous aider à travers plusieurs types de mission.

- La mission **concentration** (page 40) est possible dès que l'opération de rapprochement est un peu importante et nécessite que les autorités de régulation de la concurrence soient prévenues par les entreprises concernées. Elle fournit le cadre juridique d'intervention le plus favorable, puisque l'expert-comptable a accès à l'information de toutes les entreprises concernées, même s'il n'est désigné que par le CE de l'un des partenaires. La mission est prise en charge par l'entreprise.
- Alternativement, le **droit d'alerte** (page 38) permet d'aborder ces questions, mais sans garantir un accès aux informations de l'autre entreprise.
- Enfin, une **mission contractuelle** (page 44) est également possible, mais sauf accord de l'entreprise, l'expert n'aura accès qu'aux informations détenues par les élus et sera rémunéré par le budget de fonctionnement du CE.



L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Depuis mars 2006, la nécessité de s'assurer de l'égalité professionnelle hommes-femmes connaît un nouveau souffle : selon la loi du 23 mars, l'employeur est tenu d'engager une négociation visant à définir et à programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. La négociation porte également sur les conditions de travail et d'emploi.

Vous souhaitez :

- Connaître les obligations de votre employeur en matière d'égalité salariale et professionnelle ?
- Connaître les éventuels écarts de rémunérations entre hommes et femmes au sein de votre entreprise, à compétences et postes de même niveau ?
- Connaître les éventuelles disparités dans l'accès à certains métiers et à la formation professionnelle ?
- Découvrir ou approfondir vos connaissances sur les dispositifs existants pour pallier les disparités (organisation du travail, aménagement du temps de travail etc.) ?
- Situer les pratiques salariales de votre entreprise au sein du secteur d'activité qui la concerne ?
- Vous assurer que les compétences de toutes et de tous sont reconnues et équitablement rémunérées ?
- Influencer sur la politique de votre entreprise concernant les inégalités hommes-femmes ?



Nous pouvons vous aider à travers plusieurs types de mission.

- L'expertise des **comptes annuels** (page 30) permet notamment de faire le point sur la situation de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle. L'accès aux fichiers de rémunération individuelles ouvre la voie à des comparaisons pertinentes, à métier et ancienneté équivalents.
- Dans le cadre d'une **mission contractuelle**, sur le budget du comité d'entreprise.



LA POLITIQUE DE FORMATION

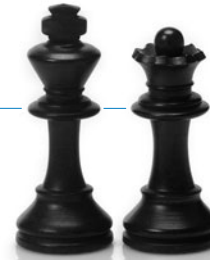
Chaque année, le CE doit rendre un avis sur le bilan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation pour l'année à venir (C. trav., art. L. 934-4 et L. 951-8).

De nouveaux dispositifs de formation (Période de professionnalisation, DIF, ...) ont été introduits par la loi sur la réforme de la formation professionnelle de mai 2004 fixant le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 relative à l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés d'engager une négociation sur la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences place la formation au cœur de cette problématique. La formation est donc un enjeu majeur de la politique de l'emploi.

Vous avez besoin :

- De connaître le bilan détaillé des actions de formation réalisées ces dernières années ?
 - Quel est l'effort de formation consenti par votre entreprise ? Comment se situe-t-il par rapport au secteur ou aux entreprises de taille comparable ?
 - Comment se répartissent les dépenses de formation entre les actions d'adaptation au poste de travail, celles liées à l'évolution de l'emploi ou celles de développement des compétences des salariés ?
 - A quelles populations profite la formation (CSP, sexe) ?
- D'identifier les dispositifs de formation (contrat de professionnalisation, DIF,...) mis en œuvre par votre entreprise afin de favoriser le développement des compétences de ses salariés et connaître ceux qu'elle pourrait mettre en place ?
 - Le DIF (Droit Individuel à la Formation) est-il encouragé par votre entreprise ? Quels types de formation sont réalisés dans ce cadre ?
- D'évaluer la cohérence de la politique de formation de votre entreprise par rapport à sa stratégie ?
- D'apprécier la politique de formation de votre société dans le cadre plus large de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?



Nous pouvons vous aider à travers plusieurs types de mission.

- La politique de formation peut être analysée dans le cadre de l'**examen annuel ou prévisionnel des comptes** (pages 30 et 32).
- Avant d'émettre un avis sur le bilan et le plan de formation, la commission de formation et le CE peuvent, dans le cadre d'une **mission contractuelle** (page 44), nous mandater pour analyser de façon approfondie et détaillée l'ensemble des problématiques qui lui semblent importantes.



PRÉCARITÉ, FLEXIBILITÉ, SOUS-TRAITANCE

Vous avez besoin :

- De faire le point sur le turn over dans votre entreprise et d'identifier ses causes ?
- D'évaluer le niveau de recours aux emplois précaires (CDD, intermittents, pigistes, intérim) et les possibilités de pérennisation de ces emplois en CDI ?
- D'évaluer la politique d'externalisation de votre société et les risques pour l'emploi pérenne ?
 - Le recours à l'emploi externe s'est-il accru ces dernières années ? Sur quelles activités se focalise-t-il ?
 - Quelles activités sont à court ou moyen terme susceptibles d'être externalisées et dans quelles proportions ?
- D'évaluer les risques pesant sur les statuts collectifs ou l'évolution professionnelle de salariés concernés par une externalisation encadrée ou pas par le L.122-12 ?



Nous pouvons vous aider à travers plusieurs types de mission.

- Le recours à l'expertise dans un cadre légal - **diagnostic annuel** (page 30), **droit d'alerte** (page 38) - permet de cerner ces différentes questions et d'y apporter des réponses précises en s'appuyant sur une analyse détaillée de l'emploi.
- Dans le cas des externalisations, un **droit d'alerte** (page 38) ou une **mission contractuelle** (page 44) permettent d'apprécier les risques (et les opportunités) d'une externalisation, tant du point de vue de la pérennité des emplois (risque économique) que de la rémunération ou des divers éléments du statut collectif, et de demander des évolutions du projet tenant compte des marges de manœuvre existantes.
- Notre objectif est de vous conseiller sur les leviers disponibles en qualifiant les faits observés de manière objective et vous permettre d'accroître votre marge de manœuvre lors des négociations.



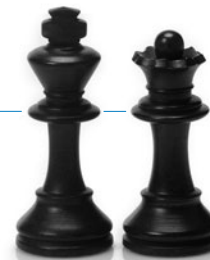
LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CHSCT a la possibilité de faire appel à un expert agréé par le ministère du travail dans deux types de contexte principaux (L.236-9) : quand un risque grave mettant en cause la sécurité ou la santé des salariés est avéré dans l'entreprise ; quand l'entreprise souhaite mettre en œuvre un projet ayant des conséquences sur les conditions de travail des salariés.

L'expert CHSCT intervient dans des conditions très proches de l'expert-comptable du CE sur les missions légales : accès très large à l'entreprise et à l'information, prise en charge de la mission par l'entreprise. Méthodologies et compétences mises en œuvre sont toutefois bien différentes.

Vous avez besoin :

- D'évaluer les causes à l'origine d'un accident professionnel ou de l'existence de risques pour la santé physique et mentale des salariés ?
- D'évaluer les conséquences d'un projet (nouveaux locaux, nouvelles organisations, nouveaux moyens techniques ou systèmes d'information...) sur les conditions de travail des salariés ?
- De disposer de recommandations d'évolution crédibles et responsables permettant par leur mise en œuvre de limiter les risques professionnels ou d'améliorer les conditions de travail ?



Nous pouvons vous aider grâce à notre partenaire Sextant Conseil :

- Sextant Conseil dispose d'un double agrément délivré par le ministère du travail (organisation et risque grave), qui lui permet d'intervenir sur les problématiques de conditions de travail et de risques professionnels.
- La proximité de Sextant Conseil avec Sextant Expertise permet la constitution d'équipes pluridisciplinaires associant compétences ergonomiques, sociales et économiques, pour une meilleure pertinence des interventions auprès des CHSCT.

NOS MISSIONS





EXAMEN ANNUEL DES COMPTES

Cadre juridique

- Les comité d'entreprise et comité central d'entreprise peuvent nommer un expert pour l'examen de la situation de l'entreprise une fois par an.
- Accès à toute l'information disponible et mission rémunérée par l'entreprise.
- Nomination via une résolution du type : « Le comité d'entreprise désigne le cabinet Sextant Expertise dans le cadre de l'article L. 434-6 du Code du Travail pour examiner les comptes annuels et la situation économique, sociale et financière de l'entreprise au terme de l'exercice N ».



A quoi sert la mission ?

- Faire le point sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise pour évaluer les perspectives d'avenir et les conséquences sociales potentielles.
- Dans une optique d'anticipation, l'analyse sera plus sûre et plus riche si elle est couplée avec la mission diagnostic prévisionnel.

C'est aussi l'occasion de **répondre à des questions spécifiques**, par exemple :

- Quelle est la place de l'entreprise au sein de son groupe ? Quels sont ses liens financiers avec sa maison mère ?
- Quel peut être l'impact pour les salariés d'un changement des systèmes d'évaluation et de rémunération ?
- Quels peuvent être l'impact sur l'emploi et les compétences de changements technologiques, organisationnels, économiques... ?
- Y a-t-il des pistes de pérennisation des emplois précaires ?

La mission peut également permettre de faire le point sur les rémunérations ou les outils RH de l'entreprise, et ainsi de préparer plus efficacement, en articulation avec les organisations syndicales, les négociations **GPEC** (page 8), **NAO** (page 12) ou **Epargne Salariale** (page 14).

N'hésitez pas à nous contacter pour mieux définir vos besoins !



COMPTES PRÉVISIONNELS

Cadre juridique

- Les comités d'entreprise et les comités central d'entreprise d'entreprises d'au moins 300 salariés ou réalisant un CA d'au moins 18 millions d'euros peuvent nommer un expert pour l'examen de la situation prévisionnelle.
- Deux interventions possibles par an : lors du budget prévisionnel (disponible au premier trimestre ou avant) et lors du budget prévisionnel révisé (disponible au 3ème ou 4ème trimestre).
- Comme pour la mission annuelle, le cadre juridique permet d'aborder tous les éléments d'ordre économique, social et financier, et ne se limite pas aux comptes légalement obligatoires.
- Accès à toute l'information disponible et mission rémunérée par l'entreprise.
- Articles L. 432-4 et L. 434-6 du Code du Travail.



A quoi sert la mission ?

- Analyser la stratégie de l'entreprise, son business plan, sa sensibilité à divers types de risques.
- Mettre à jour des modifications éventuelles dans la stratégie de l'entreprise, sa politique sociale, sa situation financière.
- Evaluer la façon dont l'entreprise satisfait à ses obligations légales en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi (GPEC, page 8); inventorier les outils RH de l'entreprise pouvant être utilisés dans ce cadre, les évaluer et faire des propositions.
- Sécuriser juridiquement et enrichir les aspects prospectifs du diagnostic annuel.

N'hésitez pas à nous contacter pour mieux définir vos besoins !



DIAGNOSTIC DE GROUPE

Cadre juridique

Le Comité de groupe peut nommer un expert pour examiner la situation du groupe une fois par exercice :

- Accès à toute l'information disponible et rémunération par l'entreprise dominante.
- Articles L. 439-2 et L. 434-6 du Code du Travail.



A quoi sert la mission ?

Dans une logique comparable à celle du diagnostic annuel, il s'agit d'apprécier :

- **La situation économique du groupe** : équilibre du portefeuille d'activités, atouts et handicaps des activités et filiales au regard de l'environnement concurrentiel, identification des évolutions stratégiques envisageables et de leur impact potentiel sur l'emploi et les compétences.
- **La situation sociale** : politique sociale groupe, mobilité au sein du groupe, épargne salariale groupe, adéquation de la politique sociale avec l'évolution des différentes activités, GPEC groupe, comparaison des politiques sociales mises en œuvre au sein de chaque activité, évolution et structure des effectifs, importance de l'emploi précaire, turn over.
- **La situation financière** : au travers de l'analyse des comptes consolidés du groupe et des comptes des principales filiales, évaluer la rentabilité, le degré d'autofinancement, les choix d'investissement, le niveau d'endettement, la solidité financière, et au final la capacité financière du groupe à mettre en œuvre sa stratégie.

Au-delà, le diagnostic du groupe est aussi l'occasion de répondre à des questions spécifiques posées par le Comité de Groupe.

N'hésitez pas à nous contacter pour mieux définir vos besoins !



LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF

Nous communiquons au comité d'entreprise confronté à une procédure de licenciement économique collectif un guide de bonnes pratiques capitalisées sur la base de notre expérience, lors de notre première rencontre.

Cadre juridique

- Le comité d'entreprise peut désigner l'expert-comptable lors de la première réunion de la procédure Livre III (projet économique et mesures d'accompagnement (PSE) : L. 321-7-1 du Code du Travail). Il est possible de nommer l'expert de façon anticipée, qu'il y ait ou non un accord de méthode, mais ceci demande l'approbation de la direction.
- Résolution permettant de nommer l'expert-comptable dans le cadre du Livre III : « Le comité d'entreprise (comité central d'entreprise) désigne le cabinet Sextant Expertise au titre des articles L. 434-6 et L. 321-7-1 du Code du Travail pour l'assister dans le cadre du projet de licenciement économique collectif en cours. »
- L'expert-comptable a accès à toute l'information disponible dans l'entreprise, et est rémunéré par celle-ci.



A quoi sert la mission ?

En fonction de la demande des élus mais aussi de la spécificité du cas, les objectifs de la mission peuvent notamment comporter les points suivants :

- **Apporter** les conseils tactiques issus de notre expérience, au cours de procédures juridiquement complexes, incertaines et marquées par l'urgence : dans ce cadre, nous travaillons avec votre avocat ou nous vous proposons l'un de nos partenaires.
- **Examiner** l'argumentaire économique du projet, vérifier l'existence des motifs avancés, apprécier l'adaptation du projet à la nature des difficultés économiques avancées, mesurer les marges de manœuvre financières, le coût du projet et ses économies potentielles.
- **Auditer** les méthodes utilisées pour quantifier les suppressions de postes projetées, évaluer la pertinence de l'organisation cible par rapport aux objectifs économiques de l'entreprise, les impacts sur les charges de travail, identifier les risques économiques.
- **Proposer** des solutions économiques alternatives.
- **Analyser** les mesures d'accompagnement proposées dans le projet de plan social (PSE) et proposer des améliorations, sur la base des spécificités des populations concernées et des pratiques observées ailleurs (page 10).



DROIT D'ALERTE

Nous communiquons au comité d'entreprise une note méthodologique sur le droit d'alerte lors de notre première rencontre.

Cadre juridique

- Le droit d'alerte permet au comité d'entreprise, une fois par an, de faire état de motifs de préoccupation auprès de la direction, de lui poser des questions dans un cadre juridique spécifique (L.432-5 du Code du Travail), et de recourir éventuellement à un expert-comptable pour l'assister dans l'élaboration d'un rapport. Ce rapport peut être communiqué aux instances de contrôle (conseil d'administration par exemple), qui doit alors fournir une réponse motivée.
- Il peut être utilisé dans le cadre d'un processus d'information-consultation (projet de cession ou d'externalisation par exemple) ou en dehors de tout processus.
- **Le lancement d'un droit d'alerte est complexe. Aussi, il est nécessaire, pour éviter tout risque juridique, de consulter l'expert-comptable avant le déclenchement de la procédure.**
- Accès large à l'information et rémunération par l'entreprise.



A quoi sert la mission ?

- Le droit d'alerte est utile quand un sujet de préoccupation apparaît, ne peut pas rentrer dans un autre cadre légal (diagnostic annuel ou prévisionnel notamment) et que le comité d'entreprise souhaite mettre l'accent sur le sujet.
- Le déclenchement de la procédure est déjà une façon très symbolique et institutionnelle de mettre des préoccupations en relief, et de pousser la direction à s'en saisir ou au moins à en parler. Ces préoccupations peuvent être de toute nature (économiques, sociales ou financières) et doivent être suffisantes pour justifier le lancement d'un droit d'alerte.
- Quand la procédure débouche sur la désignation d'un expert-comptable, le travail réalisé par celui-ci permet de collecter l'information pertinente sur les sujets de préoccupation du comité d'entreprise, d'analyser la situation et de proposer des recommandations.
- Le rapport du comité d'entreprise aux organes de contrôle et de surveillance permet de saisir les représentants des actionnaires et d'obtenir une réponse aux problèmes soulevés.



CONCENTRATION D'ENTREPRISES

Nous communiquons au comité d'entreprise une note méthodologique sur la mission concentration d'entreprises lors de notre première rencontre.

Cadre juridique

- Le comité d'entreprise peut désigner l'expert-comptable dans le cadre de son information (L. 432-1 bis du Code du Travail) sur la mise en œuvre de toute opération de concentration (acquisition, fusion, création d'entreprise commune) nécessitant une notification au ministère de l'économie français ou à la Commission Européenne.
- **Le lancement d'une mission concentration est complexe. Aussi, il est nécessaire, pour éviter tout risque juridique, de consulter l'expert-comptable avant le déclenchement de la procédure.**
- Il est préférable d'obtenir une nomination anticipée de l'expert-comptable avant la mise en œuvre du projet, au moment de l'information / consultation du comité d'entreprise sur le projet (L. 432-1 du Code du Travail).
- L'expert a accès à l'information détenue par toutes les entreprises concernées par le rapprochement et sa mission est prise en charge par l'entreprise.



A quoi sert la mission ?

- Obtenir de l'information sur toutes les sociétés concernées par l'opération.
- Evaluer les enjeux économiques de l'opération de concentration (impact sur le positionnement concurrentiel, le portefeuille d'activités, les coûts).
- Evaluer les enjeux organisationnels et sociaux (organisation cible, choix d'internalisation / externalisation, de localisation,...).
- Evaluer l'impact potentiel sur les accords collectifs (RTT, épargne salariale, retraite,...) et les grilles de classifications et rémunérations (page 18).
- Anticiper sur les risques de licenciement collectif lié au projet.
- Permettre au comité d'entreprise et aux OS d'être en meilleure position pour négocier dans le cadre d'un plan de licenciement collectif éventuel, et de l'harmonisation des statuts collectifs (page 18).



NOUVELLES TECHNOLOGIES

Cadre juridique

- Articles L. 432-2, L. 434-6, L. 236-2 du Code du Travail
- Les comités d'entreprise et comité central d'entreprise d'au moins 300 salariés peuvent nommer un expert dans le cadre de leur information et consultation sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies.
- Si le comité d'entreprise a nommé un expert, le CHSCT peut nommer ce même expert dans le cadre de sa consultation sur le plan d'adaptation que l'employeur doit établir lorsqu'il envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides.
- L'accord de l'entreprise est nécessaire sur le principe et les objectifs de la mission, l'information transmise et le budget.



A quoi sert la mission ?

- Pour le comité d'entreprise, évaluer les conséquences du projet sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel, et éventuellement analyser son intérêt stratégique et financier.
- Aider le comité d'entreprise et éventuellement le CHSCT à établir et formuler leurs avis avant la mise en place du projet dans le cadre des procédures de consultation.
- Faire pression sur la direction et donner des marges de négociation aux IRP et organisations syndicales pour obtenir des garanties avant la mise en œuvre du projet.



MISSIONS CONTRACTUELLES

Cadre juridique

- Le comité d'entreprise peut mandater tout expert de son choix pour l'assister dans ses travaux, indépendamment du cadre légal de l'expertise comptable, par exemple pour examiner un plan de formation, un bilan social, un projet soumis à consultation, etc.
- L'expert choisi est rémunéré par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement (0,2%), et utilise les documents dont le comité d'entreprise dispose. Il n'a pas nécessairement accès aux réunions plénières.
- Dans certains contextes, et notamment dans le cadre des processus d'information-consultation, les directions acceptent fréquemment de donner à l'expert du comité d'entreprise les mêmes prérogatives que l'expert-comptable dans ses missions légales : accès à l'information, prise en charge des honoraires par l'entreprise.
- L'expert-comptable du comité d'entreprise peut également intervenir dans ce cadre, en offrant les garanties déontologiques liées à son statut réglementé.



A quoi sert la mission ?

- Cas d'un projet d'externalisation se faisant ou non dans le cadre de l'article L. 122-12 : apprécier le projet du repreneur et la solidité de celui-ci, les conséquences sociales du projet (statuts/rémunérations) et les risques éventuels sur l'emploi, évaluer les conséquences économiques et financières pour la société de départ, apprécier les marges de manœuvre en vue d'une négociation éventuelle.
- Cas d'un projet de modification des contrats de travail ayant une origine économique (changement du pay-plan des commerciaux par exemple) : analyse des motivations, des conséquences pour les salariés concernés et des risques générés ; conseils et recommandations.
- Cas du plan de formation : aider le comité d'entreprise à émettre un avis motivé dans le cadre de sa consultation annuelle sur le bilan de formation et le projet de plan de formation, en les confrontant notamment à la stratégie de l'entreprise et au cadre plus large de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.



COMPTABILITÉ DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Cadre juridique

- Les comités d'entreprise et comité central d'entreprise peuvent se faire assister par un expert-comptable pour la gestion de leurs budgets et l'établissement de leurs comptes financiers annuellement et en fin de mandat.
- Rémunération par le budget de fonctionnement du comité.
- Article R. 432-14 du Code du Travail.



A quoi sert la mission ?

Il s'agit de vous proposer une prestation complète et adaptable de présentation des comptes de votre comité ayant pour finalité :

- D'établir les documents de synthèse annuels découlant de la comptabilité avec comparatif de l'année antérieure qui seront présentés en bureau et/ou en séance plénière.
- De délivrer une attestation permettant d'assurer la qualité des comptes. L'expert-comptable atteste ne pas relever d'éléments qui remettent en cause la cohérence et la vraisemblance des comptes.

En complément, et selon vos besoins, nous vous proposons de :

- Tenir ou surveiller votre comptabilité sur votre système informatique, sur le nôtre ou sur une interface comptable partagée en ligne.
- Gérer le social du comité : établissement des bulletins de paie et des déclarations fiscales et sociales afférentes.
- Vous assister sur des problèmes liés à la gestion des activités du comité.
- Vous informer sur les modifications essentielles de la législation comptable, sociale, fiscale et juridique pouvant avoir une influence sur votre activité.

Pour plus d'informations sur notre projet,
nos valeurs ou nos pratiques d'intervention:

WWW.SEXTANT-EXPERTISE.FR



24, rue de Mogador - 75009 Paris
Société inscrite à l'Ordre des Experts-Comptables
Conseil régional Paris Ile de France
www.sextant-expertise.fr

Tel : 01.40.26.47.38

Fax : 01.40.26.47.39

