



**Faire réaliser le diagnostic annuel de l'entreprise :  
Pourquoi ? Comment ?**

**Sextant Expertise**

**01 40 26 47 38**

***24 rue de Mogador – 75009 PARIS***

**[www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)**

# Disposer d'éclairages indépendants : un préalable utile à la négociation

---

## DES BESOINS AVANT OU APRES LES NEGOCIATIONS ?

- Ø Faire le point ?
- Ø Acquérir une visibilité sur les enjeux et les évolutions à moyen terme de l'entreprise ?
- Ø Evaluer la crédibilité de l'argumentation de la Direction ?
- Ø Evaluer les marges de manœuvre de la Direction ? Calibrer des contreparties ?
- Ø Déceler des risques ou pièges éventuels ?

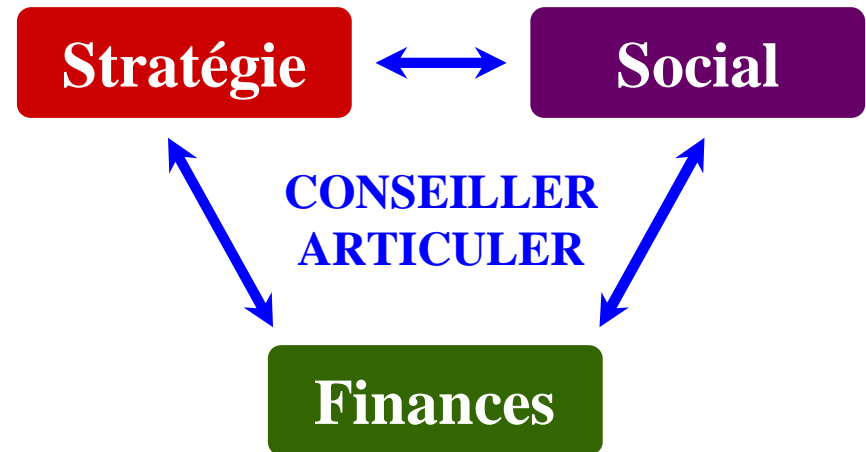
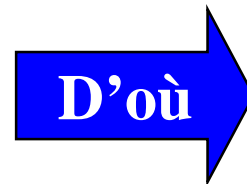
## DES MOYENS GRACE A L'EXPERTISE

- Ø **Un droit** : le CE est souverain sur la décision, le choix de l'expert, le champ de mission (tant qu'il reste dans le cadre légal)
- Ø **Des garanties** : rémunération par l'entreprise, accès large à l'information et aux interlocuteurs, indépendance (si l'expert choisi n'est pas celui du coin de la rue !)
- Ø **Des conseils** : sur les enjeux ou sur les leviers tactico-juridiques

# Face aux nouveaux besoins des équipes, de nouvelles réponses existent

## DE NOUVEAUX DETERMINANTS POUR L'EMPLOI

- ü **Choix stratégiques** : investissement ou abandon de marchés, acquisition ou cession de sociétés...
- ü **Nouvelles technologies** : passage au numérique, commerce électronique, plates-formes téléphoniques, applicatifs de gestion intégrés...
- ü **Changements d'organisation** : fusions, scissions, externalisations, apports partiels d'actifs, sous-traitance, 35 heures, autres...
- ü **Actionnaires plus exigeants**



### POUR :

- è Améliorer la visibilité stratégique des élus (prospective : risques et opportunités pour l'emploi et les compétences)
- è Conseiller sur les leviers disponibles
- è Accroître les marges de manœuvre des équipes syndicales (négociation)

# La loi et la jurisprudence offrent un champ d'investigation très large au Comité d'Entreprise via l'expert nommé sur la dite « *expertise des comptes annuels* »

## LES POSSIBLES AVEC LES METHODOLOGIES SEXTANT

- ✓ **Diagnostic économique** : risques et opportunités créés par l'environnement groupe éventuel, évaluation de l'intérêt des marchés où est positionnée l'entreprise, atouts et handicaps concurrentiels de l'entreprise, identification des possibilités d'évolutions stratégiques, organisationnelles ou technologiques avec enjeux sociaux associés...
- ✓ **Diagnostic social** : processus d'évaluation annuelle et évolution des rémunérations, évaluation des rémunérations différées (participation, intéressement, abondement...) et de leur gestion (PEE), gestion des métiers et des compétences, enjeux de formation, importance de la flexibilité de l'emploi dans l'entreprise...
- ✓ **Diagnostic financier** : évaluation de l'impact du contexte groupe éventuel, structure de coûts, profitabilité, autofinancement, flux d'investissement et de financement, solidité financière et niveau d'endettement, marges de manœuvre...

n **L. 2325-35 du Nouveau Code du travail** :

« *Le Comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévu à l'article L. 2323-8* »

n **L. 2325-36 du Nouveau Code du travail**:

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

Le diagnostic annuel n'a rien à voir avec un commentaire des comptes (« *ça monte, ça baisse* » le tout dans un jargon d'expert-comptable)

# Les CE de PME ou d'entreprises moyennes (CA inférieur à 150 M€) ont-ils accès à ces moyens ?

- n Légalement, **OUI**
- n **Mais** bien souvent il est difficile d'obtenir les budgets (voire l'information pertinente) nécessaires à l'utilisation de toutes ces méthodologies
- n D'où l'importance pour les élus de bien définir au départ les investigations prioritaires qu'ils demandent à l'expert
- n D'où la nécessité redoublée de nommer l'expert chaque année pour étaler les investigations sur plusieurs exercices :
  - ∅ Année 1 (exemple) : marges de manoeuvre financières  
+ focus sur l'emploi et la politique sociale de l'entreprise
  - ∅ Année 2 (exemple) : marges de manoeuvre financières  
+ focus sur les perspectives économiques
  - ∅ Année 3 (exemple) : marges de manoeuvre financières  
+ focus sur les nouvelles technologies
- n Disponibilité permanente de conseils en cas de consultation sur des sujets affectant l'emploi ou l'organisation de l'entreprise

## EN BREF

- n Nommer l'expert pour gagner en visibilité et disposer d'un accès permanent au conseil
- n Cadrer la mission avec l'expert en lui indiquant les priorités syndicales
- n Nommer l'expert chaque année, afin de préserver / développer le capital d'information et habituer la direction à sa présence

# Quelles instances de représentation du personnel peuvent utiliser ce droit ? Qui rémunère l'expert ? Quand peut-on le nommer ?

## QUELLES INSTANCES ?

- n **Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Délégation Unique du Personnel** : OUI
- n **Comité d'Etablissement** : OUI, si l'établissement a une autonomie budgétaire, des comptes (au moins sous forme analytique), et si la mission se réduit aux enjeux spécifiques à l'établissement. L'expert peut être différent de celui du CCE.
- n **Délégués du Personnel** : OUI, seulement s'il y a carence du CE ou de la DUP

## QUI REMUNERE L'EXPERT ?

- n C'est **l'entreprise**, tant que la mission demeure dans le cadre légal (voir plus haut)
- n Mais **la nomination doit avoir été faite dans les règles** (voir ci-après) :
  - è dans les délais
  - è avec une résolution adaptée et une majorité de voix « *Pour* » parmi les présents ayant le droit de vote
- n **Quand le champ de mission excède le cadre légal** (rare), le CE peut négocier une prise en charge avec la direction, ou utiliser son 0,2%

## QUAND ?

- n **Dès la clôture de l'exercice** (ou même avant, si le mandat du CE va jusqu'à avril ou mai). Une nomination précoce permet :
  - è de définir le champ de mission et de cadrer l'intervention avec la direction **sans être pressé par le temps**
  - è de disposer des conclusions plus rapidement
- n **N'importe quand après, y compris après l'AG statuant sur les comptes**
  - è arrêt de la Chambre de Cassation Sociale du 17/02/2004

# Comment nommer l'expert ?

---

## n **Ordre du jour** :

- è inscription du point : « *Examen des comptes annuels et appréciation de la situation de l'entreprise - Nomination d'un expert-comptable dans le cadre de l'article L. 2325-35 et suivants du Nouveau Code du travail* »
- è si le point n'est pas à l'ordre du jour, mais si des questions diverses sont prévues dans celui-ci, n'importe quel élu peut proposer dans ce cadre la nomination de l'expert-comptable

## n **Résolution soumise aux voix** : « *Conformément à l'article L. 2325-35 et suivants du Nouveau Code du travail, le CE [CCE] désigne le cabinet d'expertise-comptable X pour examiner les comptes annuels de l'entreprise et apprécier la situation de l'entreprise* »

## n **Majorité requise** : nombre de voix « *Pour* » supérieur à la moitié du nombre de votants présents (comme pour toute résolution) ; pas de quorum (nombre minimal de présents votants)

- è les « *Non* », « *Abstention* » et « *Nuls* » comptent comme des voix « *Contre* »
- è pour un CE composé de 5 titulaires présents, il faut au minimum 3 voix « *Pour* » ; minimum si 6 titulaires présents : 4
- è pour un CE de 4 titulaires, où seuls 2 d'entre eux sont là (pas de suppléants), il faut 2 voix « *Pour* »

## n **Bon à savoir**

- è Le Président ne vote pas et n'a pas à être d'accord avec la décision de nomination ou le choix de l'expert.
- è Le vote à bulletin secret n'est aucunement obligatoire
- è Le CE, souverain, choisit librement son expert-comptable, sans aucune restriction géographique
- è Il est possible de nommer l'expert pour la durée du mandat du CE
- è Il est possible de coupler la mission sur les comptes prévisionnels avec le diagnostic annuel, ce qui a l'avantage de rendre les demandes d'informations à caractère prévisionnel juridiquement plus solides (voir ci-après)

# Quelques exemples de réactions négatives des directions

---

## ♥ Sentimental :

è « *Mais l'entreprise va très bien ! Vous ne me faites plus confiance ?* »

è Le recours à l'expertise n'est pas un acte hostile ou de défiance. C'est un droit, destiné à améliorer l'information du CE et à l'éclairer sur les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise. Il n'y a pas de raison que ça se passe mal.

## K Dévoué :

è « *Avant de nommer votre expert, pourquoi vous ne faites pas venir le Commissaire aux Comptes ? Il peut vous donner toutes les explications nécessaires. Personnellement je suis prêt à y passer le temps qu'il faudra.* »

è Le Commissaire aux Comptes a pour vocation de vérifier que l'établissement des comptes est conforme à la réglementation. Il n'a pas vocation à évaluer la situation économique et sociale de l'entreprise. De plus, il ne peut être considéré comme indépendant de la direction (qui est son client). Avec ces propositions, la direction cherche surtout à gagner du temps.

## L Cynique :

è « *Ca ne servira à rien et ça va coûter cher* », « *Tout ça c'est de l'argent pour les syndicats* »

è La direction n'a pas à donner son accord : les élus sont seuls juges. La déontologie des experts-comptables impose une indépendance très forte, et interdit toute relation financière avec des éventuels prescripteurs (OS) ou clients (CE). Quand l'entreprise fait appel à des conseils, la direction se met-elle quelque chose dans la poche ?

## M Raide :

è « *Votre expert travaillera avec les documents que je vous ai donnés. Il n'aura rien d'autre.* »

è L'expert est seul juge des informations dont il a besoin, et a légalement accès à toute l'information disponible.

# Comment résoudre les cas difficiles ?

---

- Ø **Difficultés potentielles à obtenir une majorité** : organiser avant l'inscription à l'ordre du jour une réunion avec tous les élus et l'expert pour que celui-ci se présente, explique sa philosophie d'intervention et discute du projet de champ de mission. C'est souvent le meilleur moyen de rassurer et de construire la majorité, si la réunion a été un peu préparée avec le secrétaire ou le DS.
  
- Ø **Flottement dans le CE après une réaction vive de la direction (grosse pression par exemple)** : suspendre la séance pour faire le point, rassurer les élus (notamment les indépendants) et vérifier que l'on a bien une majorité
  
- Ø **Direction très hostile s'apprêtant à entraver le cours de la mission** : voter les 2 résolutions suivantes a généralement pour effet de faire réfléchir la direction en manifestant le degré de détermination et d'organisation du CE :
  - è « *Le CE désigne son secrétaire [ou tout autre élu] pour agir en justice en son nom afin de défendre les droits de l'instance quant à la désignation d'un expert sur l'expertise des comptes annuels (article L. 2325-35 et suivants du Nouveau Code du travail) et quant aux modalités de réalisation de la dite mission* » : sans cette désignation obligatoire, le CE ne peut pas agir en justice avant de s'être à nouveau réuni ; cette résolution n'engage pas le CE, il reste libre de lancer ou non une action juridique à tout moment.
  - è « *Le CE désigne le cabinet d'avocat X pour le conseiller et l'assister dans toutes les démarches juridiques qu'il pourrait être amené à entreprendre dans le cadre de la résolution précédente* » : cette résolution n'est pas obligatoire mais envoie un message fort à la direction, surtout si l'avocat choisi est connu.

## Et les comptes prévisionnels ?

---

- n Les CE ou CCE d'entreprises réalisant plus de 18 M€ de chiffre d'affaires ou comptant au moins 300 salariés ont la possibilité de désigner un expert sur les comptes prévisionnels
- n Dans les entreprises qui répondent à ce critère, l'article L. 2325-35 stipule que « *Le CE 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* » ; c'est-à-dire des documents prévisionnels destinés à prévenir les difficultés des entreprises. Les « *deux fois* » correspondent aux 2 itérations des comptes prévisionnels prévus par la loi : budget prévisionnel (disponibles au 1<sup>er</sup> trimestre), budget prévisionnel révisé (disponibles au 3<sup>ème</sup> ou 4<sup>ème</sup> trimestre)
- n Quand l'entreprise répond aux critères ci-dessus, nommer en même temps l'expert sur les comptes annuels et prévisionnels présente un double intérêt :
  - è cela sécurise le caractère prospectif donné à la mission de diagnostic
  - è cela permet éventuellement à l'expert de réintervenir en fin d'année, d'actualiser son diagnostic avant la négociation obligatoire annuelle (rémunérations), et de répondre plus facilement aux demandes de conseil éventuelles
- n Modalités de la double désignation :
  - è ordre du jour : « *Examen des comptes annuels et prévisionnels et de la situation de l'entreprise - Nomination d'un expert-comptable dans le cadre de l'article L. 2325-35 et suivants du Nouveau code du travail* »
  - è résolution : « *Conformément à l'article L. 2325-35 et suivants du Nouveau code du travail, le CE désigne le cabinet d'expertise-comptable X pour examiner les comptes annuels et prévisionnels de l'entreprise et apprécier la situation de l'entreprise* »
  - è majorité requise : comme pour les comptes annuels, plus de la moitié des présents votant « *Pour* »