

FICHE 13 : LES EXPERTISES



Débattre dans des délais plus courts, avec des sujets plus nombreux sur la table, nécessite une ingénierie complexe, avec une démultiplication des moyens et une hiérarchisation des thèmes. En préalable aux négociations avec l'employeur, sont nécessaires une appropriation des sujets et la définition de priorités dans le domaine de la stratégie, de la politique sociale ou encore de l'organisation du travail.

Pour que la négociation soit un succès, elle implique un équilibre des parties en présence, une « égalité des chances » entre partenaires sociaux.

Dans ce cadre, l'expert-comptable a un rôle majeur à jouer pour favoriser le dialogue sur ces perspectives et, ainsi, contribuer au rétablissement de la confiance et à la construction d'un équilibre entre les partenaires sociaux indispensable à l'efficacité des négociations et au développement de la compétitivité de l'entreprise.

Le CE peut désigner l'expert sur les trois nouveaux temps d'information-consultation, avec une exigence plus forte d'articulation et de délais de réponse

En l'absence d'accord, des décrets fixeront les délais d'information-consultation et l'expert-comptable interviendra dans ce nouveau cadre.

Jusque-là, la mission de l'expert-comptable désigné sur les orientations stratégiques et ses conséquences s'effectuait dans le délai d'information-consultation, soit 2 mois ; l'examen annuel des comptes, support de la consultation annuelle sur la situation économique et financière, n'était pas encadré par des délais.

Ce qui change
concrètement

L'essentiel de la loi

I. - Le CE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

1° En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 ;

1° bis En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10 ;

2° En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 ;

3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-34, relatif aux opérations de concentration ;

4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-50 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en œuvre ;

TSVP...

Questions / Réponses

Quand prendront effet les dispositions relatives aux experts-comptables ?

Pour l'essentiel des missions réalisées pour les instances représentatives du personnel par les experts-comptables, les échéances sont fixées au 1^{er} janvier 2016 et il est important de s'y préparer. Plusieurs évolutions modifient le cadre de ces interventions, qui ne seront pas sans incidence sur leur contenu et les pratiques des experts-comptables au service des CE.

Le CE peut-il désigner d'autres experts ?

Oui. Le comité d'entreprise peut décider de se faire accompagner par un expert pour la préparation des travaux sur tout sujet entrant dans son champ de compétence. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, il peut recourir à un expert technique pour tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. L'expert technique peut également intervenir en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Est-il prévu d'organiser des expertises communes ?

Oui. Cette hypothèse prévue pour la DUP doit faire l'objet de précisions dans un décret à paraître.

L'essentiel de la loi (suite)

6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-35 à L. 2323-44, relatifs aux offres publiques d'acquisition.

II. - Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.

Article L.2325-35 du Code du travail.

