

L'expert-comptable est désigné par le comité d'entreprise soit par accord unanime entre membres du CE soit par un vote majoritaire auquel ne participe pas l'employeur. Son rôle est d'aider le CE en traduisant en langage clair les données comptables de l'entreprise.

QUELLES ENTREPRISES ?

Le recours à l'expert-comptable peut avoir lieu dans toutes les entreprises, quelles que soient la taille ou la forme juridique, dès l'instant où il y existe un comité d'entreprise (Art. L 434-6). Il en est de même pour les sociétés étrangères ayant des établissements en France car ces sociétés sont soumises à la législation française.

DESIGNATION DE L' EXPERT-COMPTABLE

Il faut distinguer deux cas.

Structure simple

L'auteur de la désignation peut être le CE, ou dans le cas d'une délégation unique du personnel, les DP au titre de leurs attributions relevant du CE. Les DP peuvent également désigner un expert-comptable en l'absence de CE car dans ce cas les attributions économiques du comité sont confiées aux délégués du personnel (C. trav., art. L 2313-13).

Structure complexe

L'auteur de la désignation dépend de la nature des missions d'assistance. Ces structures comprennent des comités d'établissement et un comité central d'entreprise. Les attributions recouvrent donc les mêmes domaines sociaux et économiques que ceux du CE. Mais la compétence des comités d'établissement s'effectue dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement (C. trav., art. L 2327 15-17), tandis que celle du CCE concerne la marche générale de l'entreprise, ses attributions portant sur ce qui excède les limites des pouvoirs des chefs d'établissements (C. trav., art. L 2327 2 -16), . Dans la plupart des cas, c'est donc le CCE qui désignera l'expert-comptable.

Cas du groupe

Le comité de groupe peut se faire assister. Celui-ci sera rémunéré par l'entreprise dominante (C. trav., art. L 2332 et L 2334), . L'expert aura accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

CHOIX DE L'EXPERT-COMPTABLE

Le comité d'entreprise dispose d'une liberté totale de choix d'autant que l'expert-comptable n'est pas soumis à une compétence territoriale. En revanche, le CE n'est pas obligé de garder le même expert à chaque mission. Par ailleurs, un employeur qui s'opposerait au choix,

imposerait un autre expert ou ferait pression pour empêcher la désignation commettrait un délit d'entrave.

Cependant, l'expert-comptable doit être inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables et comptables agréés ou également être une société d'expertise (mais également inscrit au tableau de l'Ordre)

MODALITES DE DESIGNATION

En l'absence de règles légales quant aux modalités de désignation, il appartient au seul CE de décider du recours éventuel au cours d'une réunion ordinaire ou extraordinaire. Si tous les titulaires sont d'accord, la désignation est valable. Un vote n'est donc pas indispensable et ce n'est qu'en l'absence d'accord unanime des membres du CE qu'un vote devra avoir lieu.

QUI PARTICIPE AU VOTE ?

Ce sont les membres titulaires ou leurs suppléants (en l'absence des titulaires) qui prennent part au vote. Les représentants syndicaux en sont exclus (C. trav., art. L 2332-1et2), le président du CE n'étant pas habilité à prendre part à ce vote (C. trav., art. L 2325-14 à 18), .

NOTIFICATION DU CHOIX

C'est en principe au secrétaire du CE de notifier par lettre à l'expert-comptable sa désignation. Il devra également, dans cette lettre lui préciser sa mission.

OBJET DE LA MISSION DE L'EXPERT-COMPTABLE

Il doit aider le CE à remplir sa mission de représentation des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (C. trav., art. L 2323-1). Sa mission s'étend également aux réunions préparatoires organisées par le CE.

La loi énumère limitativement les cas d'intervention où le CE peut solliciter l'assistance d'un expert-comptable. Ces missions sont dites « légales » sont rémunérées par l'entreprise et sont distinctes des missions dites « contractuelles » qui peuvent permettre au CE de faire appel à un expert-comptable rémunéré par le CE.

RÔLE DE L'EXPERT-COMPTABLE

L'expert doit traduire en langage clair et accessible à des non-spécialistes les données comptables provenant des documents communiqués par l'employeur et doit aider le CE à formuler un avis en toute connaissance de cause. Les investigations peuvent porter sur des éléments d'ordre économique, financier et social (C. trav., art. L 2325– 35 à 42) .

En revanche, les investigations doivent être conformes à la mission qui lui a été confiée et n'a pas, par exemple, à effectuer la révision des

comptes pour le CE.

CONTESTATION

La mission de l'expert-comptable peut être contestée par l'employeur devant le Tribunal de grande instance.

EXAMEN ANNUEL DES COMPTES

L'objectif fixé dans ce cadre à l'expert est de permettre au comité d'apprécier la situation de l'entreprise. L'employeur doit communiquer au CE, avant présentation à l'Assemblée générale des actionnaires ou à l'Assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis chaque année à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes (C. trav., art. L 2323), .

EXAMEN DES DOCUMENTS COMPTABLES ET PREVISIONNELS

Le CE peut se faire assister deux fois par an pour analyser des documents comptables et de gestion prévisionnels obligatoires dans les sociétés commerciales, GIE, ..., ayant atteint un effectif de 300 salariés ou plus ou un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 18,30 millions de € à la clôture de l'exercice et exerçant une activité économique (C. trav., art. L 2325– 35 à 42), .

La mission consiste à éclairer le CE en appréciant la vraisemblance des hypothèses, la cohérence d'ensemble des informations retenues avec la situation de l'entreprise, les incidences économiques, sociales et financières.

Les documents à analyser sont :

- Situation de l'actif réalisable et disponible ;
- Plan de financement ;
- Comptes de résultats prévisionnels ;
- Tableau de financement ;
- Rapports écrits d'analyse par les administrateurs et les commissaires aux comptes.

RAPPORT ANNUEL SUR LA PARTICIPATION

Dans les entreprises où est constituée une réserve spéciale de participation, l'employeur doit remettre au CE, 6 mois après la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation. Le CE peut se faire assister de l'expert-comptable pour l'examiner.

Le rapport doit contenir les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice précédent ainsi que les indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

PROCEDURE DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

En cas de projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (entreprises d'au moins 50 salariés), le CE, qui doit être consulté, peut se faire assister de l'expert-comptable rémunéré par l'employeur ; il doit être désigné dès la première réunion du CE (C. trav., art. L 2325- 35 à 42 et L 1233).

Les raisons et la pertinence de la mesure envisagée par l'employeur doivent être analysées par l'expert qui doit également apprécier les conséquences financières et émettre une opinion. Le rapport doit être « mesuré » et ne doit pas faire état des ses propos.

En revanche, le CE ne peut se faire assister lorsqu'il est informé et consulté sur un projet de transfert d'activités d'une société à une autre n'impliquant aucun licenciement économique.

PROCEDURE D'ALERTE

La saisine de l'expert intervient au cours de la procédure qui se décompose en trois phases :

1. Lorsque le CE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander des explications à l'employeur (C. trav., art. L 2323- 78 à 82). Cette demande doit être inscrite à l'ordre du jour du CE au cours de laquelle l'employeur devra donner des explications sur les faits qui préoccupent les représentants du personnel. L'employeur doit dans ce cas répondre lors de la réunion suivante (ou réunion exceptionnelle). Dans l'hypothèse où ses explications ne seraient pas convaincantes, le CE peut décider d'établir un rapport ;
2. Le CE (ou la commission économique dans les entreprises de 1000 salariés ou plus) établit un rapport qui doit être transmis à l'employeur et aux commissaires aux comptes. Le CE peut se faire assister, une fois par exercice, de l'expert-comptable et convoquer les commissaires aux comptes. Le rapport du CE doit conclure en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration (conseil d'administration) ou de surveillance (conseil de surveillance) dans les sociétés qui en sont dotées ou d'informer les associés.
3. La décision éventuelle de procéder à la saisine du conseil d'administration ou de surveillance ou des associés doit être prise à la majorité des membres présents.

Attention ! Si le CE décide de mettre en œuvre la phase 3 de la procédure d'alerte, l'avis de l'expert-comptable doit être joint à l'acte de saisine.

L'avis de l'expert-comptable doit porter sur :

- L'origine des faits préoccupants ;
- L'ampleur des difficultés
- Les explications de l'employeur.

L'expert peut également exprimer un avis sur le mode de traitement de difficultés de l'entreprise envisagé par la direction ou suggéré par le CE. Il appréciera alors la pertinence des mesures proposées, le délai nécessaire au rétablissement de la situation, la disponibilité des moyens.

ACCES A L'ENTREPRISE

L'expert-comptable a libre accès à l'entreprise (C. trav., art. L 2325- 35 à 42) et n'a pas à demander préalablement d'autorisation ou d'invitation particulière. Il en est de même de ses collaborateurs le cas échéant.

Cependant cet accès libre ne permet pas un droit de visite dans tous les locaux et n'implique pas non plus un pouvoir d'audition ou d'interrogation du personnel, sauf accord. Cet accès est de plus limité au horaires de travail.

REMUNERATION DE L'EXPERT-COMPTABLE

L'expert est rémunéré par l'entreprise dans le cadre de la mission prévue par la loi (C. trav., art. L 2325- 35 à 42). Dans tous les autres cas, il sera rémunéré par le CE sur son budget de fonctionnement. Le montant des honoraires est librement fixé par l'expert. Généralement une provision est demandée, le solde étant réglé à la fin de la mission, le montant exact des honoraires ne pouvant être fixé à l'avance.

En cas de refus de paiement de la provision, l'expert peut saisir le président du Tribunal de grande instance qui peut ordonner le paiement sans préjuger du montant définitif des honoraires..

**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Les Fiches Techniques

L'Expert comptable du CE

49

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**

