

Guide des expertises du CSE

Mise à jour Juin 2020



Désigner un expert sur les missions légales du CSE

JDS Experts assiste les Comités sociaux et économiques (CSE) sur l'ensemble des missions d'analyse économique et sociale prévues par le code du travail ainsi que dans le cadre de missions contractuelles demandées par les instances et les organisations syndicales.

- À partir des documents de l'entreprise ou de l'association (économiques, financiers, stratégiques et sociaux), nous présentons une perspective critique qui vous aide à formuler votre position et à affirmer votre rôle d'instance ayant un droit de regard sur tous les sujets touchant à l'emploi, la marche générale et la stratégie de votre entreprise ou de votre association.
- Convaincre les salariés qu'une position ou que des revendications sont crédibles, démontrer à votre direction qu'elles sont légitimes, cela se prépare. Pour cela, nous conjugons votre pouvoir de négociation et de communication à notre savoir-faire du chiffrage et de l'analyse économique.
- **L'économie est votre terrain d'action ; elle est aussi votre légitimité.**

JDS experts vous accompagne dans l'exercice de l'ensemble des prérogatives du CSE. Dans le cadre des missions légales, nous analysons votre entreprise au-delà de sa dimension purement financière. Nous vous aidons ainsi à mieux la comprendre afin de peser sur son avenir.



Le CSE peut avoir recours à un expert-comptable (art. L.2315-78 du Code du Travail) :

- dans le cadre de ses **consultations récurrentes**, en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur sa situation économique et financière et sur sa politique sociale ainsi que les conditions de travail et l'emploi;
- pour les **consultations ponctuelles** relatives aux opérations de concentration, aux offres publiques d'acquisition, à l'exercice du droit d'alerte économique, aux projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ou afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives aux accords de performance collective ou portant plan de sauvegarde de l'emploi ;
- pour l'assister lorsqu'il examine le **rapport relatif à l'accord de participation** (art. D 3323-14 CT).



Il est possible de déroger au cadre prévu par le code du travail. Un accord peut modifier la périodicité des consultations, celle-ci ne pouvant toutefois être supérieure à trois ans (C. trav., art. L. 2312-19). À défaut d'accord, la périodicité des consultations reste annuelle (C. trav., art. L. 2312-22). **Si vous êtes de nouveaux élus, demandez les accords collectifs en vigueur et vérifiez ce qui a été signé par les organisations syndicales représentatives dans votre entreprise.**

Les délais de consultation du CSE

Point de départ du délai

Communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales. (Art. R.2312-5 CT)



Sauf délai spécifique expressément prévu par le Code du travail et à défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration **d'un délai d'un mois.** (Art. R.2312-6 CT)



En cas d'intervention d'un expert le délai est porté **à deux mois.**



En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, **le délai est porté à trois mois.**

A noter

- En cas de double consultation, le CSE central remet son avis dans le délai de trois mois. Les avis des CSE d'établissement sont transmis au plus tard sept jours avant l'expiration du délai de trois mois. Toutefois, un accord peut modifier l'ordre de remise de ces avis (art. L 2316-22 CT)

Les niveaux de consultation

Articulation des consultations à défaut d'accord

CSE central

Consultations récurrentes : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale.

Consultations ponctuelles : projets décidés au niveau central ne comportant pas de mesures d'adaptations spécifiques aux établissements / projets et consultations récurrentes décidés au niveau central lorsque leurs mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies / mesures d'adaptations communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles techno et des projets importants SSCT

CSE d'établissement

Consultations récurrentes : politique sociale s'il existe des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (la consultation peut ne pas être concomitante à celle du CSEC) / le bilan social dans les établissements d'au moins 300 salariés

Consultations ponctuelles : projets décidés par le chef d'établissement / les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau central mais spécifiques à l'établissement sauf si elles sont communes à plusieurs établissements dans le cadre des projets d'introduction de nouvelles technologie et des projets importants SSCT

LES EXPERTISES DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES



Mission portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Cette mission se situe dans le cadre de l'information / consultation sur les orientations stratégiques prévue par le Code du travail. En effet, en application de **l'article L. 2312-17 du Code du travail**, le CSE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques. La base de données économiques et sociales rassemble notamment l'ensemble des informations nécessaires à cette consultation que l'employeur met à disposition du CSE conformément aux dispositions de l'article L. 2312-18 du Code du travail.

- Le délai de l'information-consultation (1 mois sans recours à l'expert) commence à la date à laquelle l'employeur aura actualisé intégralement les données prévisionnelles de la BDES.
- Si l'employeur ne prévoit pas de réunion ordinaire du CSE à cette date avec ce sujet à l'ordre du jour, il faudra alors déclencher une réunion extraordinaire avec pour ordre du jour « information / consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et désignation de l'expert ».
- Lors de cette réunion, il faudra effectuer un premier vote indiquant que vous souhaitez avoir recours à l'expert et un deuxième vote précisant le choix du cabinet. Le délai de votre information consultation sera ainsi étendu à deux mois.
- L'expert aura alors trois jours pour envoyer sa lettre de mission, qu'il faudra donc avoir préparée avec le CSE en amont de cette réunion. La lettre de mission comporte un rappel du cadre légal, les axes de mission, les honoraires et une demande d'informations. Cette demande d'informations peut être potentiellement très vaste, car l'expert comptable du CSE a le même accès que le Commissaire aux comptes. Nous réaliserons également des entretiens avec votre direction.
- Un rapport devra être finalisé 15 jours avant la fin du délai légal. Il est présenté dans sa totalité en réunion préparatoire devant l'ensemble des élus, puis en synthèse en réunion plénière. À la fin du délai légal, l'employeur recueillera l'avis du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cet avis peut ensuite être diffusé aux salariés, ainsi que la synthèse du rapport de l'expert que vous pourrez annexer au PV du CSE de restitution du rapport.



Articles L.2315-78 et suivants du code du travail.

Le comité social et économique a le droit chaque année à une expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sauf si un accord collectif prévoit une moindre récurrence. **Celle-ci est financée à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE**, sauf si un accord collectif plus favorable a été signé.

Dans le cadre de cette mission, l'expert pourra analyser de nombreux éléments économiques et comptables, en particulier des données prévisionnelles sur les exercices futurs. Il pourra ainsi aider les élus à anticiper l'avenir, notamment en analysant le positionnement concurrentiel de l'entreprise et sa stratégie en termes d'investissement, d'innovation, de réduction des coûts, etc. Son rapport portera également sur l'impact de cette stratégie sur l'organisation du travail, sur les parcours professionnels des salariés, sur leurs besoins en formation, etc.



Un accord collectif peut aussi décider des niveaux auxquels les consultations sont conduites (entreprise, établissement, groupe...) et, le cas échéant, leur articulation (C. trav., art. L. 2312-19). À défaut d'accord, la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise se fait au niveau de l'entreprise. Ainsi, **lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, le CSE central est seul consulté sur (C. trav., art. L. 2316-1) les orientations stratégiques**. Pour les groupes, un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques sera effectuée au niveau du comité de groupe ; dans ce cas, l'accord devra prévoir les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à chaque comité social et économique du groupe, qui reste consulté sur les conséquences de ces orientations stratégiques et à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe (C. trav., art. L. 2312-20).

Mission d'expertise en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière

Le CSE est consulté chaque année sur la situation économique et financière de l'entreprise. La base de données économiques et sociales rassemble notamment l'ensemble des informations nécessaires à cette consultation que l'employeur met à disposition du CSE conformément aux dispositions de l'article L. 2312-18 du Code du travail.

- Nous vous recommandons de demander à l'employeur le calendrier prévisionnel de cette consultation et à quelle date il aura intégralement actualisé les données économiques de la base de données. Quand il aura fait cette actualisation, et vous en aura prévenu, le délai de l'information consultation (1 mois sans recours à l'expert) commencera.
- Si l'employeur ne prévoit pas lui-même de réunion de CSE avec ce sujet à l'ordre du jour, il faudra alors déclencher une réunion extraordinaire avec pour ordre du jour « *information / consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et désignation de l'expert* ».
- Lors de cette réunion, il faudra effectuer un premier vote indiquant que vous souhaitez avoir recours à l'expert et un deuxième vote précisant le choix du cabinet. Le délai de votre information-consultation sera ainsi étendu à deux mois.
- Nous aurons alors trois jours pour envoyer notre lettre de mission, qu'il faudra donc avoir préparée ensemble en amont de cette réunion. Celle-ci comportera un rappel du cadre légal, nos axes de mission, nos honoraires et notre demande d'informations. Cette demande d'informations peut être potentiellement très vaste, car nous avons le même accès que le Commissaire aux comptes. Nous réaliserons également des entretiens avec votre direction.
- Notre rapport doit être finalisé 15 jours avant la fin du délai. Il est présenté dans sa totalité en réunion préparatoire devant l'ensemble des élus, puis en synthèse en réunion plénière. À la fin du délai légal, l'employeur recueillera votre avis sur la situation économique et financière. Si vous le souhaitez, nous vous aurons aidé à le rédiger. Cet avis peut ensuite être diffusé aux salariés, ainsi que la synthèse de notre rapport que vous pourrez annexer au PV du CSE de restitution du rapport.



Articles L.2312-17 et suivants et L.2315-78 et suivants du code du travail.

Le comité social et économique a le droit chaque année à une expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise, sauf si un accord collectif prévoit une moindre récurrence. **Celle-ci est financée à 100 % par l'employeur.**

Dans le cadre de cette mission, l'expert pourra analyser de nombreux éléments économiques et comptables pour aider les élus à comprendre la réalité de la performance économique de l'entreprise et, dès lors, des marges de manœuvre financières existantes pour les revendications et les négociations. L'expert a le même accès aux informations que le Commissaire aux comptes. La vérification du calcul de la participation, de l'intéressement et du budget du CSE peut également faire partie de sa mission.



La question du calendrier est essentielle : l'employeur peut ouvrir la consultation à n'importe quel moment de l'exercice. Pour autant, les informations comptables et financières doivent être disponibles. En particulier, les comptes de l'exercice précédent doivent être certifiés par le commissaire aux comptes.

Il convient de vérifier que ces informations (liasses, rapports du CAC) sont bien disponibles dans la BDES.

Mission d'expertise en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale

Le CSE est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise. La base de données économiques et sociales rassemble notamment l'ensemble des informations nécessaires à cette consultation que l'employeur met à disposition du CSE conformément aux dispositions de l'article L. 2312-18 du Code du travail.

- Nous vous recommandons de demander à l'employeur à quelle date il aura intégralement actualisé les données économiques de la base de données. Quand il aura fait cette actualisation, et vous en aura prévenu, le délai de l'information consultation (1 mois sans recours à l'expert) commencera.
- Si l'employeur ne convoque pas spontanément un CSE rapidement avec ce sujet à l'ordre du jour, il faudra alors déclencher une réunion extraordinaire avec pour ordre du jour « information / consultation sur la politique sociale de l'entreprise et désignation de l'expert ». Lors de cette réunion, il faudra effectuer un premier vote indiquant que vous souhaitez avoir recours à l'expert et un deuxième vote précisant le choix du cabinet. Le délai de votre information consultation sera ainsi étendu à deux mois.
- Nous aurons alors trois jours pour envoyer notre lettre de mission, qu'il faudra donc avoir préparée ensemble en amont de cette réunion. Celle-ci comportera un rappel du cadre légal, nos axes de mission, nos honoraires et notre demande d'informations. Cette demande d'informations peut être potentiellement très vaste, car nous avons le même accès que le Commissaire aux comptes. Nous réaliserons également des entretiens avec votre direction.
- Notre rapport devra être finalisé dans les 15 jours avant la fin du délai légal. Nous le présenterons dans sa totalité en réunion préparatoire devant l'ensemble des élus. Nous présenterons la synthèse en réunion plénière. À la fin du délai légal, l'employeur recueillera votre avis sur la politique sociale de l'entreprise. Si vous le souhaitez, nous vous aurons aidé à le rédiger. Cet avis peut ensuite être diffusé aux salariés, ainsi que la synthèse de notre rapport que vous pourrez annexer au PV du CSE de restitution du rapport.



Articles **L.2312-17 et suivants** et **L.2315-78 et suivants** du code du travail.

Le comité social et économique a le droit chaque année à une expertise sur la politique sociale de l'entreprise, sauf si un accord collectif prévoit une moindre récurrence. **Celle-ci est financée intégralement par l'employeur.**

Dans le cadre de cette mission, l'expert pourra analyser de nombreux sujets : l'évolution de l'emploi et des rémunérations, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur (plan de développement des compétences, contrats de professionnalisation, CPF, etc.), l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit), le bilan social dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés, la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs, le rapport annuel santé – sécurité et le programme annuel de prévention en matière de santé et de sécurité

Pour les aspects concernant les conditions de travail, JDS Experts travaille avec cabinet d'expert SSCT Altéo, membre des JDS.



Sauf accord collectif contraire, le CSE d'établissement n'est consulté sur la politique sociale que s'il existe des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement (et la consultation peut ne pas être concomitante à celle du CSE Central).

Mission d'assistance du CSE sur le rapport relatif à l'accord de participation

Le système de participation des salariés aux résultats de l'entreprise est obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Chaque année, le CSE peut se faire assister d'un expert pour examiner le rapport sur la participation remis au CSE par l'employeur dans les six mois suivant la clôture des comptes.

Sur la base de cette analyse, l'expert :

- étudie le mode de calcul de la réserve spéciale de participation, ainsi que la gestion et l'utilisation de ces fonds ;
- apprécie les résultats et les éléments favorables ou non pour les salariés ; et vérifie au besoin les calculs et l'application des accords.

L'objectif est double : comprendre quels sont les mécanismes qui font qu'une année, la réserve de participation est importante et la suivante elle est considérablement réduite, sans corrélation avec le niveau de performance de l'entreprise. Et vérifier si l'application de la formule légale de participation est pertinente ou si une négociation en vue d'un accord sur une formule dérogatoire permettrait de mieux prendre en compte les spécificités de l'entreprise dans son groupe.

La loi n'a pas prévu le financement de cette mission. Cependant, avant le passage en CSE, elle était à la charge de l'entreprise. Nous considérons donc que ce montant reste à la charge de l'entreprise.



Article D3323-13 du Code du Travail

L'employeur présente, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au comité social et économique ou à la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité. Ce rapport comporte notamment :

- 1° Les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- 2° Des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article D3323-14 du Code du Travail

Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation, les questions ainsi examinées font l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.
Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35.

Rendue obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la réserve spéciale de participation est un dispositif ayant pour support de calcul, une formule légale :

$$\frac{1}{2} (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Cette formule attribue aux salariés une quote-part de la moitié du bénéfice fiscal après impôts, une fois les capitaux propres rémunérés, et cela au prorata du poids des salaires dans la valeur ajoutée. Cependant, la loi offre aussi la possibilité, pour les partenaires sociaux, de négocier une formule dérogatoire, assise sur d'autres indicateurs financiers (C. trav., art. L. 3324-2).

LES EXPERTISES DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PONCTUELLES



Mission d'expertise en vue de la consultation sur un projet de concentration

Une **opération de concentration** est réalisée lorsque deux entreprises antérieurement indépendantes fusionnent, lorsqu'elles créent une entreprise commune ou lorsqu'une entreprise prend le contrôle d'une ou plusieurs autres.

L'Autorité de la concurrence ne se prononce pas sur toutes les opérations de concentration réalisées en France. Certaines sont en effet de dimension communautaire et sont notifiées à la Commission européenne, qui peut cependant décider de les renvoyer à l'Autorité de la concurrence dans certains cas. D'autres sont inférieures aux seuils conditionnant l'obligation de notification.

Le CSE doit désigner l'expert dès la première réunion d'information sur le projet, soit lors de la réunion du CSE dans un délai de 3 jours au plus tard à compter de la publication du communiqué de notification du projet par l'Autorité administrative. Dès sa nomination, l'expert demande dans les 3 jours de sa désignation toutes les informations qu'il juge nécessaires et l'employeur répond à cette demande dans les 5 jours.

Sauf dispositions spécifiques, les honoraires afférents à cette mission d'assistance légale sont pris en charge à 80% par l'entreprise et à 20% par le CSE sur son budget de fonctionnement.

L'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération de concentration (article L. 2325-37). Les analyses de l'expert portent en particulier sur :

- la pertinence de l'opération au plan stratégique, économique et financier ;
- le business plan combiné du nouvel ensemble et les synergies espérées ;
- les éventuelles conséquences organisationnelles et sociales de l'opération.

L'analyse intègre les éventuelles modifications demandées par les autorités de la concurrence au projet initial et leurs conséquences sociales en particulier.



Article L2312-41 du Code du Travail

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, l'employeur réunit le comité social et économique au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article L. 430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.


Au cours de cette réunion, le comité social et économique ou, le cas échéant, la commission économique peut proposer le recours à un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 2315-92 et L. 2315-93. Dans ce cas, le comité ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité social et économique se réunit suite au dépôt d'une offre publique d'acquisition en application des dispositions du sous-paragraphe 5.

Mission d'expertise en vue de la consultation sur un projet d'OPA

Les CSE des 2 entreprises, celle sur laquelle porte l'offre et celle auteur de l'offre peuvent se faire assister d'un expert-comptable. Selon que le CSE se situe d'un côté ou de l'autre, l'expert procédera à l'analyse :

- Du caractère amical ou hostile de l'offre,
- De la politique industrielle, financière et stratégique de la société que le CSE ne connaît pas
- Des répercussions de mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts : emplois, sites d'activité, gouvernance du nouvel ensemble.

 **Côté CSE cible** : L'auteur de l'offre adresse au comité social et économique qui en fait l'objet, **dans les trois jours suivant sa publication**, la note d'information mentionnée au III de l'article L621-8 du code monétaire et financier. L'expert-comptable du **dispose d'un délai de trois semaines à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition**.

Dans la semaine qui suit la remise du rapport de l'expert et avant l'avis motivé rendu par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sur l'intérêt de l'offre et sur les conséquences de celle-ci pour la société visée, ses actionnaires et ses salariés, le comité social et économique de la société faisant l'objet de l'offre est réuni et consulté sur le projet d'offre. Le comité social et économique émet ainsi son avis dans un délai **d'un mois à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition**. En l'absence d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté.



Article L2312-42 et suivants

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, l'employeur de l'entreprise sur laquelle porte l'offre et l'employeur qui est l'auteur de cette offre réunissent immédiatement leur comité social et économique respectif pour les en informer.

L'employeur auteur de l'offre réunit le comité social et économique dans les conditions prévues à l'article L. 2312-49.

Au cours de la réunion du comité social et économique de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre, l'employeur indique si l'offre a été sollicitée ou non. Le comité social et économique décide s'il souhaite procéder à l'audition de l'auteur de l'offre et désigner un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 2315-92 et suivants. Il peut également se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre.

L'audition de l'auteur de l'offre se tient dans un délai d'une semaine à compter du dépôt du projet d'offre publique d'acquisition.

Lors de son audition, l'auteur de l'offre peut se faire assister des personnes de son choix. Il présente au comité social et économique sa politique industrielle et financière, ses plans stratégiques pour la société concernée et les répercussions de la mise en œuvre de l'offre sur l'ensemble des intérêts, l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision de cette société.

Le comité social et économique peut se faire assister de l'expert-comptable désigné en application du dernier alinéa du même article L. 2312-42.

Mission d'expertise dans le cadre de l'exercice par le CSE du droit d'alerte économique

- La procédure de droit d'alerte du CSE est une procédure qui doit être déclenchée et maniée lorsque les circonstances le justifient pleinement. Ceci concerne les situations dans lesquelles le CSE a suffisamment d'éléments partiels d'information et des interrogations sans réponse pour penser que son entreprise peut se trouver placée dans **une situation économique gravement affectée et perturbée**.
- Le droit d'alerte économique du CSE n'est exerçable qu'une fois par exercice social de l'entreprise. L'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel. **La mission de l'expert est financée à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE.**
- La désignation peut intervenir au cours de la réunion ordinaire pendant laquelle l'employeur doit répondre aux inquiétudes du CSE si ces réponses (ou leur absence) n'ont pas été de nature à rassurer le CSE (art. L.2312-63 et L.2312-64 CT).
- Les demandes d'explication du CSE sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise sont transmises aux organes de gouvernance de l'entreprise (conseil d'administration, conseil de surveillance, gérant, associés, etc. selon les structures). La réponse de l'employeur est motivée.



Le déclenchement d'un droit d'alerte économique par le CSE est une procédure assez complexe, en plusieurs étapes, dont il faut respecter le formalisme. Pour cette raison nous ne communiquons pas de procédure type de désignation mais nous vous invitons à nous contacter pour vous conseiller directement.



Article L.2312-63 du code du travail

Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité.

Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés et en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2315-46.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Mission d'expertise en vue de la consultation du CSE sur un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours

Les entreprises qui envisagent une procédure de licenciement pour motif économique doivent établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Cette obligation existe dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

Le Comité social et économique (CSE) peut désigner un expert-comptable pour l'assister dans cette information/consultation. La mission d'assistance qui lui est dévolue n'est pas limitée à la seule analyse du projet de PSE, mais porte également sur la pertinence économique et organisationnelle du projet de restructuration.

La mission de l'expert porte également sur les incidences du projet sur le travail, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité ainsi que sur les risques qu'il génère et les mesures nécessaires pour les prévenir. Pour cet aspect, JDS Experts travaille avec le cabinet d'experts SSCT Altéo, membre du réseau Les JDS.

La désignation d'un expert-comptable est indispensable pour :

- Analyser le motif économique et apporter le cas échéant les éléments utiles aux salariés qui souhaiteraient contester leur licenciement économique en justice
- Améliorer le contenu du plan pour les salariés menacés de perdre leur emploi
- Analyser l'organisation cible et les futures conditions de travail des salariés qui garderont leur poste
- Aider les représentants des salariés à communiquer à la DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) l'ensemble des éléments insuffisants ou illicites dans le PSE.



Art. L 1233-34 du Code du travail

La désignation intervient soit lors de la première réunion prévue dans le cadre de la procédure d'information-consultation, soit au cours d'une réunion dite R0 avant le lancement de la procédure officielle. **La mission d'assistance au CSE est intégralement à la charge de l'employeur.**

Lorsqu'il recourt à l'assistance d'un expert-comptable, le CSE tient trois réunions au lieu de deux.

L'expert doit rendre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le CSE pour rendre son avis.

Le délai dans lequel le CSE doit remettre son avis à compter de sa consultation dépend du nombre de licenciements prévus :

- 2 mois lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100
- 3 mois pour un nombre de licenciements compris entre 100 à 249 inclus
- 4 mois à partir de 250 licenciements.

En cas d'échec des négociations ou en cas d'accord majoritaire partiel, lorsqu'un expert-comptable a été désigné par le comité d'entreprise afin d'appuyer les organisations syndicales dans la négociation, il peut continuer sa mission auprès du comité d'entreprise ou du Comité social et économique, dans le cadre de la procédure d'élaboration unilatérale du document par l'employeur.

En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le CSE est réputé avoir été consulté. Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents.

Mission d'expertise auprès des organisations syndicales pour préparer les négociations portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi

Le projet de licenciement économique collectif peut être mis en œuvre de plusieurs façons :

- soit intégralement par la voie négociée aboutissant à un accord majoritaire, cet accord devant comprendre au minimum le PSE ;
- soit intégralement dans le cadre d'un document unilatéral élaboré par l'employeur ;
- soit dans le cadre d'un accord majoritaire partiel (portant a minima sur le PSE) complété par un document unilatéral.

Les organisations syndicales peuvent également désigner un expert. Il doit s'agir du même expert que celui qui est désigné par le Comité social et économique. Il aura également pour mission d'assister les organisations syndicales dans le cadre des négociations sur le projet de licenciement collectif pour motif économique en application de l'article L 1233-24-1 du Code du travail.



Article L1233-24-1 du Code du travail

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.



Lors d'un PSE, l'enjeu pour les organisations syndicales est de peser sur le projet et ses modalités de mise en œuvre. La désignation d'un expert-comptable est indispensable pour : comprendre les motifs réels de la réorganisation envisagée et les conséquences sociales, approfondir la connaissance de la situation économique et financière de l'entreprise et de son éventuel groupe d'appartenance.

Dans la négociation, les organisations syndicales peuvent espérer peser sur l'ampleur de la restructuration et ses conséquences sur les conditions de travail à l'issue de la réorganisation, mais aussi de négocier des mesures d'accompagnement pour les salariés qui seraient licenciés qui seraient le plus adaptées aux populations concernées.

Mission d'expertise auprès des organisations syndicales pour préparer les négociations relatives aux accords de performance collective

Des accords de performance collective peuvent être conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. Ces accords peuvent comporter des stipulations visant à :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

La particularité de l'accord de performance collective réside dans son articulation avec le contrat de travail. Les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié. Si le salarié s'oppose à l'application de l'accord, il peut être licencié pour un motif *sui generis* (c'est-à-dire fondé sur le refus de l'accord) ; il bénéficie alors d'un abondement exceptionnel de son compte personnel de formation.

Dans les entreprises dans lesquelles est présent au moins un délégué syndical, la négociation en vue de la conclusion d'un accord de performance collective ne peut s'engager qu'avec ce délégué syndical (ou avec les délégués syndicaux).

Dans ce cas, l'accord doit être conclu selon les modalités prévues par l'article L. 2232-12 du code du travail (signé par les organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en faveur des organisations syndicales représentatives ou 30% et être validés par référendum.)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'un comité social et économique (CSE), ce comité peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation relative à l'accord de performance collective. Les frais de cette expertise seront pris en charge par le comité, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %.

A noter !

Le dispositif des accords de performance collective, prévu par l'article L. 2254-2 du code du travail, prend la suite, notamment, des « accords de maintien de l'emploi », et des « accords de préservation ou de développement de l'emploi » et des « accords de mobilité ». Ces accords ne peuvent plus être conclus depuis le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence ; ceux conclus avant cette date continuent d'être mis en œuvre jusqu'à leur terme, selon les modalités fixées lors de leur conclusion.

En l'absence de tout délégué syndical ou d'un Conseil d'entreprise, un accord de performance collective peut être négocié et conclu selon les modalités fixées par :

- les articles L. 2232-21 à L. 2232-22-1 du code du travail dans les entreprises dont l'effectif habituel compte moins de 11 salariés, ainsi que dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE ;

- l'article L. 2232-23-1 du code du travail dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés ;

- les articles L. 2232-24 à L. 2232-26 du code du travail dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés.



JDS experts

l'analyse économique au service des CSE

 **alteo**
l'expertise SSCT



70 Boulevard Magenta
75010 Paris



01 48 96 71 99



contact@jdsexperts.com

Les **JDS**

JDS **avocats**

pour vous conseiller et vous défendre

JDS **formation**

du sur mesure pour les CSE et CSSCT

JDS experts

l'analyse économique au service des CSE

 **alteo**
l'expertise SSCT

www.lesjds.com