PLANETE SOCIAL

galerie Les filles du calvaire

PETIT DEJEUNER RENCONTRE

13 JUIN 2017

L’EXPERT-COMPTABLE NOMMÉ PAR LE COMITÉ D’ENTREPRISE

APRES DEUX ANNÉES D’APPLICATION DE LA LOI REBSAMEN

PROGRAMME

8H30 — OUVERTURE DE LA RENCONTRE

Stéphane Magnan, Président de Planète Social, Vice-président du GIM

- Présentation Planète Social & Galerie Les filles du calvaire
- Lancement de la conférence et présentation des intervenants
- Introduction par Jean-Paul Bordot

THÈME 1 — LE CADRE LÉGAL DE L'INTERVENTION DE L'EXPERT-COMPTABLE

- Les nouvelles missions depuis la loi Rebsamen
- Le périmètre d'intervention
- Les conséquences concrètes pour les entreprises
- L'opportunité d'articuler consultation et négociation pour l'expert-comptable

THÈME 2 — LES BONNES PRATIQUES

- Points de crispation et clés de réussite
- L'accès aux documents et la confidentialité
- Les honoraires
- Le calendrier

THÈME 3 — LE RÔLE DE L'EXPERT-COMPTABLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Une relation tripartite : valeur ajoutée, contraintes et opportunités

INTRODUCTION

Le think tank Planète Social & La Galerie Les filles du calvaire

Lancement de la conférence et présentation des intervenants

Introduction par Jean-Paul Bordot

LE FONDS DE DOTATION PLANETE SOCIAL

NOTRE ECOSYSTEME

Planète Social est un think tank indépendant créé en 2010, sous la forme d'un fonds de dotation, à l'initiative du GIM, Groupe des Industries Métallurgiques. **Son ambition est de promouvoir les bonnes pratiques sociales pour accompagner le développement économique, social et de l'emploi des entreprises industrielles** de toute taille, au niveau national et international.

Planète Social entend aussi, en partenariat avec l'Université et la recherche, **favoriser le développement d'une culture managériale intégrant la dimension humaine et sociale** au cœur de la stratégie des entreprises.

Planète Social fédère une communauté de praticiens (DRH/DRS), universitaires et juristes, experts du droit social appliqué et de la négociation collective. Véritable cercle de réflexion et d'analyses prospectives, Planète Social entend contribuer au débat au travers de ses publications et évènements et soutient la recherche en publiant plusieurs thèses chaque année.

GOUVERNANCE

Le conseil d'administration, présidé par **Stéphane Magnan**, ancien P-DG de Montupet, vice-président du GIM, réunit **Alexandre d'Hauteville**, vice-président et trésorier (DRS Microsoft) et **Jaques Texier**, administrateur.

NOS MISSIONS

- La réalisation d'études et l'élaboration de propositions d'évolution législatives, réglementaires ou conventionnelles pour optimiser la gestion des ressources humaines et des relations sociales dans les entreprises industrielles ;
- L'analyse comparative des pratiques sociales des entreprises en France, au niveau européen et international et le partage d'expériences sociales innovantes ;
- Le développement de partenariats académiques (Universités, Grandes écoles, etc.) par le parrainage et le soutien financier de projets de recherche et d'insertion professionnelle ;
- Des actions d'information ;
- Des manifestations : « Les Rencontres de Planète Social » ;
- Des partenariats.

LE FONDS DE DOTATION PLANETE SOCIAL

LE COMITÉ SCIENTIFIQUE

Planète Social est un cercle de réflexion, de débats et de propositions qui réunit des experts issus de l'industrie (DRH/DRS), des universitaires et des avocats au sein d'un comité scientifique présidé par le professeur Bernard Teyssié.

LES MEMBRES DU COMITÉ SCIENTIFIQUE

- Stéphane **Magnan**, Président du conseil d'administration, Planète Social, ancien P-DG Montupet
- Professeur Bernard **Teyssié**, Président du comité scientifique, Président honoraire, Directeur Laboratoire Droit social, Faculté de Droit de Paris II Panthéon-Assas
- Jean-Paul **Bordot**, Directeur de la stratégie sociale, DCNS
- Professeur Jean-François **Cesaro**, Agrégé des Facultés de droit, Professeur en droit privé à l'Ecole de droit de la Sorbonne (Université Paris 1)
- Professeur Philippe **Langlois**, Agrégé des facultés de droit, Professeur Emérite à l'université Paris X-Nanterre, Consultant Flichy Grangé Avocats
- Alexandre **d'Hauteville**, Vice-président et trésorier, Planète Social , Directeur des relations sociales, Microsoft
- Gilles **Jolivet**, Avocat associé, Baker & McKenzie
- Gérard **Huot**, Dirigeant, Ami Fonderie
- Laurent **Marquet de Vasselot**, Avocat associé membre du Directoire chez CMS Bureau Francis Lefebvre Professeur des Universités associé à Panthéon-Assas
- Professeur Arnaud **Martinon**, Agrégé des Facultés de droit, Professeur en droit privé à l'Ecole de droit de la Sorbonne (Université Paris 1)
- Professeur Christine **Neau-Leduc**, Agrégée des Facultés de droit, Professeur en droit privé à l'Ecole de droit de la Sorbonne (Université Paris 1)
- Philippe **Mauduit**, DRH Montupet
- Pascal de **Romanovsky**, Directeur de la communication, GIM
- Philippe **Sénèque**, Directeur Conseil Social, PSA

LA GALERIE LES FILLES DU CALVAIRE

GALERIE
LES FILLES
DU CALVAIRE

La galerie **Les Filles du Calvaire** a pour vocation de montrer et de défendre la création contemporaine.

Depuis ses débuts, elle s'attache à promouvoir le travail d'artistes déjà reconnus sur une scène internationale comme à défendre la jeune création et leurs questionnements politiques.

La galerie est non seulement un lieu d'exposition mais également de débats d'idées, c'est un outil mis à la disposition de l'expression du désir et de la démarche des artistes qui veut favoriser l'émergence de sens.

INTERVENANTS

JEAN-PAUL BORDOT

Directeur de la stratégie sociale, DCNS

VICTORIA DROCHON

Docteur en Droit privé, Juriste Ségur Avocats

OLIVIER LAVIOLETTE

Membre du comité directeur, SYNDEX

L'EXPERT-COMPTABLE DU CE : UNE EVOLUTION EN TROIS TEMPS

- A l'origine : « Une **logique de défiance** à l'égard de l'employeur ».

- Evolution vers **un nouveau modèle** avec l'ANI du 11 janvier 2013 *pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.*

- Elargissement du rôle de l'expert-comptable du comité d'entreprise par la loi du 17 août 2015.

- Un rôle important et une implantation durable dans l'agenda social des entreprises :
  - ➔ est-il si dépendant des IRP que cela ?
  - ➔ a-t-on purgé tous les irritants connus ces dernières années, entre responsabilité plus grande des acteurs voulue par le législateur et la pratique ?
  - ➔ est-on parvenu à un bon équilibre ?
  - ➔ le nouveau rôle de l'expert dans les négociations : pour quoi faire ?

Ces questions si importantes méritent réflexion

PLANETE SOCIAL

THEME 1

LE CADRE LEGAL DE L'INTERVENTION DE L'EXPERT-COMPTABLE

Les nouvelles missions depuis la loi Rebsamen
Le périmètre d'intervention
Les conséquences concrètes pour l'entreprise
L'opportunité d'articuler consultation et négociation

LES NOUVELLES MISSIONS DEPUIS LA LOI REBSAMEN

- 3 grandes séries de consultations, lesquelles s'appuient sur la BDES et font toutes l'objet d'un recours à l'expert-comptable : l'expertise est **omniprésente**.

- **Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise**
  → Genèse, évolution, implications
- **Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise**
  → Un examen annuel des comptes élargi
- **Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**
  → Un changement de paradigme

- Parallèlement, naissance de « l'expert-négociation », soit l'expertise **directement intégrée dans le processus de négociation** (licenciement collectif, accord de maintien ou de préservation de l'emploi, égalité professionnelle)

LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION

- Au regard de l'ampleur des missions et du droit d'accès aux documents de l'expert-comptable, quel est son **niveau d'intervention idoine** ?

- S'agissant des orientations stratégiques, peu de débat : niveau central. En témoigne la possibilité de l'organiser au niveau du groupe.

- Pour les deux autres consultations, la question fait déjà l'objet d'un **contentieux florissant**.
  - → Imprécision historique de la loi ; rappel de la jurisprudence antérieure.
  - → A priori, nouveaux termes de la loi = consultation/expertise centrales.
  - → Rappel des principes de répartition CE/CCE, réaffirmés par la loi Rebsamen.
  - → Repérage systématique des pouvoirs décentralisés – au cas par cas.
  - → Jurisprudences récentes : TGI Montpellier, 3 oct. 2016, n°16/03425, TGI Sarreguemines, 21 mars 2017, n°16/00167, TGI Paris 15 décembre 2016 n° 16/59957, TGI Créteil 23 janvier 2017 n° 16/10638. Contra, TGI Lyon, 10 oct. 2016, n°2016/01321, TGI Rennes, 17 nov. 2016, n°16/00822 ; TGI Rouen, 24 oct. 2016, n°16/00612.

LES CONSÉQUENCES CONCRÈTES POUR L'ENTREPRISE

- Quels sont **les domaines** du champ économique et social de l'entreprise qui échappent encore à son analyse ?

- **Les risques**
  - Des tensions durables dans les relations sociales
  - Un glissement de l'expertise vers l'audit
  - La cogestion par le CE
  - La profusion de l'analyse détaillée

- Quelles sont **les bonnes pratiques** pour anticiper et éviter les situations conflictuelles entre l'expert et l'employeur ?

L' OPPORTUNITÉ D'ARTICULER CONSULTATION ET NÉGOCIATION

- **Trois temps forts** de consultation et trois temps forts de négociation pour renforcer et enrichir le dialogue social d'entreprise

- **Un lien implicite** mais évident entre les sujets traités lors des consultations et ceux abordés lors des négociations

- **Des articulations** évidentes à opérer :
  - Consultation sur la situation économique et financière et NAO
  - Consultation sur la politique sociale et négociation QVT
  - Consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sociales et négociation GPEC

- Ce qui nécessite aussi la mise en place d'un **agenda social adapté**

THEME 2

LES BONNES PRATIQUES

Points de crispation et clés de réussite
L' accès aux documents et la confidentialité
Les honoraires
Le calendrier

POINTS DE CRISPATION

- La **confidentialité** des données : garanties, légitimité de l'expert pour connaître de données sensibles, enjeux de communication

- Les **coûts** : les honoraires sont parfois plus élevés que ceux de certains consultants de l'entreprise

- La **charge** induite pour les équipe mises à disposition de l'expert

CLÉS DE RÉUSSITE

- **Le Dialogue** : seul levier pour instaurer une relation de confiance

- L'initiative intéressante de l'association « Dialogues » : **la charte Dialogues**

L' ACCÈS AUX DOCUMENTS ET LA CONFIDENTIALITÉ

- À l'inverse du CE (voir par exemple récemment CA Versailles, 12 janv. 2017, n°16/03949), l'expert-comptable a un **accès élargi aux documents** (C. trav., art. L. 2325-37 ; Cass. soc., 1er févr. 2017, n°15-20.354 ; CA Lyon, 8 janv. 2016, n°14/09041 ; CA Paris, 15 juill., 2016, n°15/24432).

- Regain d'intérêt de la question de la confidentialité au regard des procédures de consultation dans lesquelles l'expert-comptable est désormais susceptible d'intervenir (notamment s'agissant des **orientations stratégiques**).

- Quid de l'impact de la nature triangulaire (voire rectangulaire) des relations expert / comité d'entreprise / employeur sur la **confidentialité des informations transmises à l'expert-comptable** ?

- Voir par exemple CA Versailles, 12 janv. 2017, n°16/03949 : « *Rien ne s'oppose (…) à ce que l'expert, à l'égard duquel le CE n'a pas la qualité de tiers, présente à ce comité son rapport, comprenant des données confidentielles dont il n'est pas démontré qu'elles seraient couvertes par le secret professionnel de l'expert-comptable* ».

L' ACCÈS AUX DOCUMENTS ET LA CONFIDENTIALITÉ

- Motif fréquent de discorde face aux **vastes prérogatives** de l'expert
  - Inopposabilité du secret professionnel
  - Jurisprudence qui laisse une large capacité d'appréciation à l'expert
  - Une approche sans limite qui met les chefs d'entreprise sous tension
  - L'expertise relative aux orientations stratégiques ouvre un champ d'investigation particulièrement sensible

- Comment cadrer ces sujets ?

- La piste de la mise en place de **niveaux de confidentialité** pour travailler dans la **CONFIANCE**

- **Témoignage** : l'expérience DCNS

L' ACCÈS AUX DOCUMENTS ET LA CONFIDENTIALITÉ

- **Point de vue** de l'expert-comptable
- **Préconisations**

LES HONORAIRES

- Honoraires, frais, surcoût indirect de l'ordre de 50%.

- Multiplication des expertises, missions autrefois prises en charge sur le budget de fonctionnement du CE désormais prises en charge par l'entreprise (ex : orientations stratégiques) : **alourdit la charge financière pour l'entreprise**.

- Souci de **responsabiliser** les comités d'entreprise :
  - Contribution au règlement des honoraires de l'expert pour l'examen des orientations stratégiques « à hauteur de 20%, dans la limite du tiers de son budget annuel » (C. trav., art. L. 2323-10)
  - Tentatives vaines (principe général de prise en charge conjointe, barème, obligation d'appel d'offres).

- **Contentieux** important :
  - Certaines pratiques des experts sont contestables (ex : tarifs journaliers uniques, dégressifs, dépassements conséquents du prévisionnel…).
  - L'employeur n'est pas démuni face à une prestation surfacturée (Voir récemment Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-22.882 : fixation à la baisse des honoraires de l'expert qui avait dépassé de plus de 30% son temps de travail initialement annoncé, alors qu'il avait une connaissance de la situation comptable et financière de l'entreprise en raison des expertises précédemment réalisées).

LES HONORAIRES

- **Guide des missions de l'expert-comptable** d'assistance au CE sur les pratiques à mettre en œuvre parmi lesquelles : le budget détaillé par item du champ de mission et l'instauration d'un dialogue sur l'exécution de la mission.

- Une procédure de **conciliation ou d'arbitrage** auprès de l'ordre est possible à défaut d'un contentieux judiciaire

LES HONORAIRES

- Clarifier les **objectifs** et le **contenu** de la mission entre la Direction et l'IRP

- Préconiser un **entretien Direction, Expert** autour des conditions de l'expertise (Honoraires, calendrier, méthode, coordination avec les autres missions éventuelles, etc.)

- Préconiser, si besoin, la tenue d'un **entretien tripartite** (Direction, IRP commanditaire, Expert) de lancement de la mission avant l'envoi de la lettre de mission afin de réduire les risques de conflictualité notamment sur les missions nouvelles

- Inclure dans la lettre de mission un **budget détai**llé (jours/hommes et taux journalier) par item du champ de mission et donner à voir sur demande les temps effectivement passés en fin de mission

- Ouvrir la possibilité **d'un espace de dialogue tripartite** (Direction, IRP commanditaire, Expert) sur les conclusions de l'expertise vers la fin de la mission dans le respect de l'indépendance des experts

- Prévoir tout au long de la mission, en cas de difficulté, un entretien avec les parties concernées en vue de trouver des **solutions amiables**

LE CALENDRIER

- Nouveaux délais impératifs de consultation depuis la loi du 14 juin 2013 et le décret du 27 décembre 2013 (C. trav., art. R. 2323-1-1) : expertise **intégrée dans le calendrier consultatif** puisqu'au service de la consultation du CE.

- Encadrement des échanges avec l'expert-comptable (C. trav., art. R. 2325-6-1).

- Remise du rapport dans un délai de 15 jours avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis afin de permettre au CE de s'approprier le rapport (C. trav., art. R. 2325-6-1).

- Objectif louable, mais les délais légaux se révèlent en pratique relativement **courts** :
  - Possibilité de négocier un accord ad hoc (C. trav., art. L. 2323-3).
  - Question du point de départ du délai, de la prise de contact préalable.
  - Voir par exemple : CA Lyon, 8 janv. 2016, n°14/09041, Cass. soc., 21 sept. 2016, n°15-19.003

LE CALENDRIER

- Le point de vue de la pratique
- Les délais préfix induisent un risque de judiciarisation « préalable »
- QPC en cours sur les délais préfix portant sur l'incapacité du CE à exercer son droit d'avis en cas de difficulté

PLANETE SOCIAL

THEME 3

LE ROLE DE L'EXPERT-COMPTABLE DANS LE DIALOGUE SOCIAL

UNE RELATION TRIPARTITE :
VALEUR AJOUTÉE, CONTRAINTES ET OPPORTUNITÉS

LE POINT DE VUE DE L'EXPERT

- Nécessité de la définition d'un **agenda social** entre les partenaires sociaux qui clarifie les enjeux de l'année

- Sur la consultation politique sociale adapter par exemple les travaux de l'expert par rapport aux thématiques de négociation de l'année…ou des préoccupations des IRP

- Avoir un « **bon timing** » des consultations : exemple sur les orientations stratégiques: au moment où les perspectives, plan à moyen terme, plan stratégique ont été discutées par les organes de gouvernance mais non approuvées…Ce qui permet une discussion autour de l'avis du CE et une prise en compte éventuelle de ce dernier

- **Positionner** les consultations en amont des négociations dont les thématiques sont liées

- **Faire vivre l'avis du CE**: réponse de l'organe de gouvernance, discussion de cet avis lors d'une réunion de cet organe

LE POINT DE VUE DE L'ENTREPRISE

- **Complexité, technicité des sujets, autonomie** : les élus peuvent-ils encore s'affranchir de l'analyse de l'expert ? => *Comment faire évoluer cette relation tripartite (employeur /CE/Expert) pour aller vers des démarches plus efficaces* ?

- **Coûts des expertises, production des rapports et redondance pour le cas des entreprises formant un groupe** => *Comment mieux utiliser ce travail, le rendre plus efficient et peut-être moins onéreux* ?

- Quel est le **rôle du syndicat** qui dispose de ses propres moyens d'analyse ? N'y a-t-il pas un risque de contraindre les négociateurs par des stratégies d'influence ? => *Pour l'employeur, il serait intéressant dans le cadre d'un accord de méthode de partager un diagnostic, mais dans ce cas pourquoi ne pas choisir un expert d'un commun accord* ?

- Finalement dans un **dialogue social de conviction** autour des thématiques économiques et de l'emploi, l'expert devient incontournable. Est-il encombrant ?

LA VALEUR AJOUTÉE DE L'EXPERTISE

- Apporter aux membres du comité d'entreprise une **vision globale et objective** sur le fonctionnement, la situation, la stratégie et les perspectives de l'entreprise

- **Faire monter en compétence les représentants** des salariés sur ces sujets pour favoriser un dialogue social de qualité, composantes de la performance économique et sociale des entreprises

- Participer à la mise en œuvre de la **responsabilité sociale des entreprises** en favorisant une gouvernance associant mieux les différentes parties prenantes, notamment les salariés et leurs représentants

MERCI DE VOTRE ATTENTION

PLANETE SOCIAL

C/O GIM
114, avenue Charles de Gaulle
92 200 NEUILLY SUR SEINE
www. planetesocial.fr