

## À QUOI SERT L'EXPERTISE ?

**La mission relative au licenciement économique** consiste à assister le Comité d'entreprise ou la commission économique dans l'analyse des raisons et de la pertinence des mesures envisagées, à en apprécier les conséquences financières, économiques et sociales et à émettre une opinion.

L'assistance de l'expert-comptable au cours d'une procédure de licenciement économique est applicable également aux entreprises en redressement judiciaire.

## CONTEXTE LÉGAL ET RÔLE DU CE

L'entreprise, lorsqu'elle envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, peut choisir d'engager une négociation avec les organisations syndicales en vue de définir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ainsi que les modalités de consultation du Comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements.

Le Comité d'entreprise peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toutes analyses utiles aux organisations syndicales pour préparer et mener cette négociation. La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a en effet prévu l'intervention spécifique d'un expert-comptable dans le cadre de deux missions liées aux procédures de licenciements collectifs pour motif économique (art. L. 1233-30 et suivants du Code du travail) :

- ▶ dans le cadre de la négociation d'un accord déterminant les modalités de consultation du Comité d'entreprise ;
- ▶ dans le cadre d'un projet de fermeture d'un établissement et de la recherche d'un repreneur.

## 1. EN CAS DE NÉGOCIATION D'UN ACCORD

Lorsqu'une entreprise envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, elle peut choisir d'engager une négociation avec les organisations syndicales en vue de définir le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les modalités de consultation du Comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements.

Le Comité d'entreprise peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toutes analyses utiles aux organisations syndicales pour préparer et mener cette négociation. Sa mission sera définie avec le Comité d'entreprise (en veillant à ce que son contenu ait fait l'objet d'une concertation avec les délégués syndicaux de l'entreprise).

## OBJECTIFS POUR LES ÉLUS DU CE

- ▶ Être accompagnés dans l'analyse du projet de réorganisation, de la situation économique et sociale de l'entreprise et sur les incidences économiques et sociales du projet.
- ▶ Être accompagnés dans l'établissement du calendrier envisagé par l'entreprise pour la préparation et la mise en œuvre du projet.
- ▶ Être accompagnés dans la compréhension des mesures sociales et du PSE envisagés par la direction.
- ▶ Être aidés pour formuler leurs propositions dans le cadre de la négociation de l'accord (moyens du redressement de l'entreprise ; contenu ou modalités des réorganisations ; mesures sociales du PSE ; contenu de l'accord).

## 2. DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le cadre légal prévoit que l'entreprise pourra gérer de façon concomitante les deux procédures de consultation envisagées à l'article L. 1233-30 du Code du travail dans le calendrier prévu par l'éventuel accord, ou, à défaut, dans des délais prévus par la loi :

- ▶ une procédure relative à l'opération projetée de réorganisation ou de restructuration et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 du Code du travail ;
- ▶ lorsqu'une entreprise envisage de réduire ses effectifs pour un motif économique (procéder à des licenciements, des départs volontaires, etc.), elle doit respecter une procédure de consultation spécifique, relative aux conséquences sociales de son projet ;
- ▶ dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, si le licenciement concerne au moins 10 salariés, l'employeur doit établir en outre un plan de sauvegarde de l'emploi sur lequel le comité est consulté dans le cadre de cette procédure, sauf si les modalités de celui-ci ont été prévues par l'accord collectif signé en amont de cette procédure.

L'organisation de la procédure au sein de laquelle intervient la mission de l'expert dépendra notamment de l'existence ou non d'un accord :

- ▶ si une négociation aboutit à un accord, et si celui-ci prévoit les modalités de la procédure d'information-consultation du CE, cette dernière se déroule selon les modalités prévues par l'accord ;
- ▶ dans les autres cas, la procédure se déroule selon les dispositions et délais prévus par la loi.

Dans le cadre de ces procédures d'information-consultation, la mission de l'expert-comptable en vue d'analyser le volet économique et le volet social du projet n'est pas limitée à l'analyse du projet de Plan de sauvegarde de l'emploi mais porte également sur la pertinence du projet de restructuration.

Par ailleurs, l'employeur peut accepter que l'expert-comptable commence sa mission par anticipation, notamment dans les cas où il entamera la consultation dans le cadre de

l'article L. 2323-15 du Code du travail plus tôt ou au moment où démarrera la négociation exposée ci-dessus.

La loi du 14 juin 2013 a fixé le cadre concernant la préparation et la présentation du rapport de l'expert-comptable :

- ▶ au plus tard 10 jours à compter de sa désignation, l'expert demande à l'employeur « toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission ». L'employeur répond à cette demande dans les huit jours ;
- ▶ le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée ;
- ▶ la présentation du rapport de l'expert a lieu au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CE prévu à l'article L. 1233-30 du Code du travail. Ce délai de 15 jours permettant notamment au CE de formuler des suggestions relatives aux mesures sociales ainsi que des propositions alternatives au projet de réorganisation ou de restructuration, auxquelles l'employeur devra donner une réponse motivée.

La mission de l'expert-comptable dans le cadre de l'assistance du CE sur un projet de licenciement économique commence à la première réunion au cours de laquelle le comité le désigne et prend fin à l'issue de la procédure de consultation, soit à la dernière réunion.

### OBJECTIFS POUR LES ÉLUS DU CE

- ▶ Être accompagnés dans l'appréciation de la réalité de la situation invoquée par l'employeur.
- ▶ Être accompagnés dans l'appréciation de la pertinence des solutions envisagées à assurer le rétablissement ou la sauvegarde de l'entreprise, dans des délais compatibles avec l'état actuel de l'entreprise.
- ▶ Être accompagnés dans l'appréciation de l'exhaustivité des mesures envisagées pour assurer le rétablissement ou la sauvegarde de l'entreprise.

## 3. LA RECHERCHE DE REPRENEUR EN CAS DE FERMETURE D'UN ÉTABLISSEMENT

Lorsqu'elles envisagent un projet de licenciement collectif **ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement**, les entreprises employant de plus de 1 000 salariés, ou appartenant à un groupe employant au moins 1 000 salariés, doivent chercher un repreneur.

Le CE en est informé au plus tard à l'ouverture de la procédure de licenciement économique. Il est par ailleurs informé des offres de reprise formalisées à propos desquelles il peut émettre un avis et formuler des propositions.

Le CE peut demander à un expert désigné, le cas échéant, pour l'analyse du projet de licenciements économiques, de l'assister à propos de cette recherche de repreneur.

Notons que pour réaliser l'analyse des projets de reprise, l'expert aura accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération projetée, utiles à la réalisation de sa mission.

## OBJECTIFS POUR LES ÉLUS DU CE

- ▶ Être accompagnés dans l'analyse du processus de recherche de repreneur (méthodologie, cibles démarchées et appréciation de leur pertinence).
- ▶ Être accompagnés dans l'appréciation des informations mises à disposition des repreneurs potentiels (analyse du dossier remis aux candidats pour la reprise, des documents de communication destinés à attirer les candidats, des actifs qu'il est prévu de céder, de la qualité des informations communiquées, des conditions de l'éventuelle cession...).
- ▶ Être accompagnés dans l'analyse des projets de reprise (analyse de leur adéquation à la situation économique et sociale de l'activité concernée, de la capacité des repreneurs à pérenniser et développer l'activité et les emplois concernés, de la formulation de suggestions aux repreneurs ou à l'entreprise permettant d'améliorer le projet et les potentiels de pérennité et de développement de l'activité concernée).
- ▶ Être accompagnés dans la formulation de propositions.

## PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DE L'EXPERT

- ▶ Le Comité d'entreprise qui souhaite procéder à une expertise et désigner un expert doit le faire au cours d'une réunion du Comité d'entreprise.
- ▶ La question doit être inscrite à l'ordre du jour et figurer au procès-verbal.
- ▶ La décision est prise à la majorité des membres élus titulaires. Le Président du comité ne participe pas au vote.

### Point à inscrire à l'ordre du jour

Désignation et nomination d'un expert-comptable au titre des articles... du Code du travail pour...

### Résolution à faire figurer sur le procès-verbal après le vote

Conformément aux articles... du Code du travail, le Comité (*central*) d'entreprise (*nom de la société*) désigne **le cabinet Inalyst** pour l'assister dans...

## INSTANCES CONCERNÉES

Comité d'entreprise  
Comité central d'entreprise

## FINANCEMENT DE LA MISSION

À la charge de l'employeur