

À quoi sert l'expertise ?

Cette mission a pour objectif de donner aux élus des éléments détaillés et approfondis leur permettant d'émettre **un avis éclairé et motivé** sur de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et de peser dans les **négociations**.

Contexte légal et rôle du CE

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a profondément modifié le processus d'information-consultation des CE et n'a plus maintenu que 3 informations-consultations alors qu'il en existait 17 antérieurement.

Ces consultations sont celles prévues à l'article L.2323-6 du Code du travail (CT) à savoir :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise, consultation détaillée aux articles L.2323-10 et L.2323-11 du CT

2° La situation économique et financière de l'entreprise, consultation détaillée aux articles L.2323-12 à L.2323-14 du CT

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, consultation détaillée aux articles L.2323-15 à L.2323-19 du CT

Pour ces 3 consultations annuelles, les élus peuvent se faire assister par un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles cités ci-dessus et aux articles L.2325-35 et suivants du CT.

En ce qui concerne la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le cadre de l'analyse est relativement vaste, puisqu'elle porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercices du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu (article L.2323-15 du Code du travail).

Objectifs pour les élus du CE

- ▶ Analyser la politique sociale de l'entreprise : emplois, rémunérations, sous-traitance, formation professionnelle, GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- ▶ Peser dans les négociations
- ▶ Être en mesure de proposer de nouveaux axes de développement en faveur des salariés en liant situation économique et politique sociale

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 présents (titulaires ou suppléants mandatés). 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 de l'article L.2325-35 du Code du travail en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

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

Conformément à l'article L.2325-35 du Code du travail, le Comité (*central*) d'entreprise (*nom de la société*) désigne **le cabinet Inalyst** en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (année).

Instances concernées

Comité d'entreprise
Comité central d'entreprise

Financement de la mission

Pris en charge par l'employeur (100%)

Notre conseil

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise vient en appui et en complément de la consultation sur les orientations stratégiques dont elle décline les impacts pour les salariés et de la consultation sur la situation économique de l'entreprise dont elle éclaire en particulier les aspects liés aux coûts salariaux.

