



# La consultation sur les orientations stratégiques

Notre expertise pour vous éclairer sur les orientations stratégiques de votre entreprise

## A quoi sert l'expertise ?

La mission relative à la consultation sur les orientations stratégiques consiste à permettre au Comité d'entreprise (CE) de rendre un avis éclairé et motivé sur les orientations stratégiques et leurs conséquences, notamment sur l'emploi, et de formuler éventuellement des propositions. **Cette mission d'assistance ne se substitue à aucune des autres expertises.**

## Contexte légal et rôle du CE

La loi du 14 juin 2013 avait inséré dans le Code du travail la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

**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 suivant du CT.

En ce qui concerne la consultation sur les orientations stratégiques, l'article L.2323-10 du Code du travail dispose:

*« Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle. »*

*« Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. »*

*« La base de données mentionnée à l'article L.2323-8 est le support de préparation de cette consultation. »*

*« Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L.2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel. »*

## Objectifs pour les élus du CE

- ▶ Mettre en perspective les orientations stratégiques, la situation financière et la politique sociale de l'entreprise et mettre en cohérence les 3 grandes consultations annuelles du CE.
- ▶ Positionner les informations et les données prévisionnelles dans le contexte de l'entreprise, groupe d'appartenance et/ou secteurs d'activité.
- ▶ Être accompagnés dans la préparation du débat avec l'employeur lors de la consultation.
- ▶ Analyser les impacts organisationnels, financiers et sociaux des options stratégiques.
- ▶ Être accompagnés dans l'obtention des précisions et/ou des informations complémentaires permettant d'apprécier celles contenues dans la BDES.

La **base de données économiques et sociales (BDES)**, dont les informations portent sur les deux années précédant l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes, est le support de la consultation.

Le **recours à l'expert-comptable** est défini à l'article L.2323-10 et s'inscrit dans le cadre des missions définies par les articles L.2325-35 et suivants du Code du travail.

L'expert-comptable a accès à la base de données mais il n'est pas limité dans ses prérogatives d'investigation par cette base. En effet, il peut également demander tous les documents qu'il juge utiles pour réaliser sa mission conformément aux articles L.2325-36 et L.2325-37 modifié du Code du travail.

## 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, ou suppléant remplaçant un titulaire).  
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 l'examen annuel des orientations stratégiques de l'entreprise (nom de la société) prévu à l'article L.2323-10 du Code du travail.

## 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 l'examen annuel des orientations stratégiques de l'entreprise (nom de la société) prévu à l'article L.2323-10 du Code du travail.

## Instances concernées

Comité d'entreprise  
Comité central d'entreprise  
Comité de groupe

## Financement de la mission

A défaut d'accord de l'employeur pour une prise en charge intégrale, financement de l'expertise par le Comité d'entreprise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel de fonctionnement

## Bon à savoir

Selon l'article L.2323-11 du Code du travail :  
En principe cette consultation s'effectue au niveau de l'entreprise. Néanmoins un accord de groupe peut aussi prévoir que cette consultation soit effectuée au niveau du Comité de groupe. Ce dernier devient ainsi une institution de consultation.

Il prévoit également les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe :

**1°** au CE du groupe sachant que ces CE restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques ;

**2°** à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe (définie par l'article L2331-1 du code du travail).