

# **SALON LOISIRS CE DE PARIS**

## **DU 11 SEPTEMBRE 2007**

**« Mais à quoi sert l'expert-comptable du comité d'entreprise ? »**  
Conférence animée par Cabinet MARCIANO, 15 h/16 h

## **M. MARCIANO**

Je suis expert-comptable, commissaire aux comptes, et spécialisé dans les missions auprès du comité d'entreprise. Aujourd'hui, je présente une conférence que j'ai volontairement intitulée « conférence-débat » qui résume de manière simple, la mission de l'expert-comptable du comité, son rôle, et son investigation. Il s'agira de voir les avantages liés à cette mission, et aussi « les inconvénients ». Vous pouvez intervenir au cours de la conférence pour prendre la parole et me poser des questions.

Pour savoir à quoi sert un expert-comptable, il faut d'abord faire un petit rappel historique au niveau législatif, et expliquer l'intérêt de la mise en place de la mission de l'expert. Il faut savoir que tout comité d'entreprise peut faire appel dans le cadre des missions légales à un expert-comptable qui va venir auditer les comptes de l'entreprise. De plus, l'intégralité de la mission est financée par la direction, et donc par l'entreprise. En aucun cas, l'expert n'ira prendre le montant de ses honoraires sur votre budget de fonctionnement ni même celui des œuvres sociales du CE.

Le législateur a mis cette mission en place. Il a octroyé un certain nombre de droits aux membres du comité d'entreprise. Le législateur s'est rendu compte que dans la pratique, la population des membres du CE n'était pas composée de spécialistes dans le domaine de la comptabilité, de la finance, du droit, du social, et du comptable. De la même manière, si l'on me décrète aujourd'hui médecin, j'aurais peut-être un titre, mais je serais incapable de faire une consultation médicale. Le législateur est intervenu pour pallier cette carence. Et, de ce fait, au même titre que la direction qui n'hésite pas à user d'experts en tout genre, le comité peut désormais recourir à un expert-comptable. Il faut savoir que l'expert-comptable de la direction n'est pas obligatoire pour certifier les comptes. Nous avons d'un côté, la direction composée de professionnels, et de spécialistes sensés gérer et administrer une entreprise à tous les niveaux économiques, et comptables. Et d'un autre côté, nous avons le CE qui tente de défendre, de fédérer, et de représenter les salariés. Il n'a pas quant à lui les compétences pour pouvoir se mesurer à la direction. C'est pour pallier ce déséquilibre que le législateur a autorisé le comité d'entreprise à faire appel à un expert-comptable indépendant qui va venir récupérer l'ensemble des documents que la direction a l'obligation de vous transmettre sans que vous n'ayez besoin d'en faire la demande.

Il va les récupérer et vérifier leur véracité. Il faut savoir que malheureusement, encore aujourd'hui en France, une entreprise sur quatre dans laquelle j'interviens présente de faux documents, ou incomplets la plupart du temps. L'expert vient donc récupérer les documents, il va vous les expliquer, et vous aider à mener à bien votre mission dans le cadre de votre rôle économique.

Le CE a essentiellement deux fonctions : l'une au niveau des œuvres sociales, l'autre économique avec l'ensemble des droits y afférents. À partir de là, pour mener à bien

cette mission, le comité a le droit de faire appel à un expert-comptable qui va venir leur expliquer comment tout cela fonctionne. Le législateur justifie que ce soit la direction qui finance la rémunération de l'expert par le fait que les salariés sont générateurs de rentabilité au sein de l'entreprise. Ils permettent ainsi à la direction de financer tous leurs conseils.

### **Intervenant**

À quelle occasion pouvez-vous intervenir ?

### **M. MARCIANO**

L'expert-comptable peut intervenir sur plusieurs missions. La mission majeure de l'intervention de l'expert est celle de l'examen des comptes annuels. L'objectif est que nous récupérions l'ensemble des comptes au niveau juridique, économique, comptable, financier, fiscal, et social et que nous fassions un audit complet sur l'entité dans laquelle vous évoluez. Nous pouvons intervenir à n'importe quel moment dans l'année, avant la clôture des comptes, sauf que c'est une fois par exercice. Nous sommes en septembre 2007, si vous me mandatez avant décembre 2007, j'interviendrai sur les comptes de la dernière clôture, c'est-à-dire au 31 décembre 2006, vous auriez un historique sur les trois derniers exercices.

Nous allons voir maintenant comment cette mission peut être emmenée à l'ordre du jour d'une réunion. Il suffit lors de la rédaction du prochain ordre du jour, d'insérer une clause précisant que vous proposez la nomination d'un expert-comptable du comité dans le cadre d'une mission d'examen des comptes annuels prévue à l'article L 434-6 du Code du travail. Le jour de la réunion, vous lisez la résolution, je peux vous en remettre un modèle où figurent vos prérogatives et l'article du Code du travail qui les prévoit. Je précise également que l'employeur, qui est le président du CE, ne prend pas part au vote. Il faut que vous ayez la majorité, plus une voix. Si vous êtes cinq membres titulaires, il suffit qu'il y ait trois votes en accord avec la mise en place de la mission, et ce, indépendamment de l'avis de l'employeur ou du président du CE. En effet, ce dernier ne participe pas au vote. Vous procédez donc à deux votes, celui de la mise en place de la mission d'examen des comptes annuels, et celui du choix du cabinet. Ce dernier se fait en fonction de la relation qui se crée entre l'expert et le CE.

La loi a mis en place une mission annuelle qui n'est pas reconductible tacitement, contrairement à celle du commissaire aux comptes qui elle est valable sur six exercices. La mission comptable du comité est valable pour un mandat. Par la suite, vous nous faxez le document de la résolution dûment complété, signé par le secrétaire du CE, et tamponné le cas échéant. Une fois que nous recevons le document, nous entrons

directement en contact avec votre direction pour les avertir que nous rentrons officiellement en mission.

En toute transparence, je tenais à vous dire que, dans le cadre de la première mise en place de la mission, cela n'est pas chose aisée. Une fois que nous allons entrer en mission, votre société va tenter par n'importe quel moyen de faire pression sur les membres du CE, soit de manière collective ou individuelle pour tenter de déstabiliser le comité d'entreprise et de le faire revenir sur sa décision. C'est ce que nous voyons tous les jours en pratique dans le cadre de la première mise en place de la mission. Ce qui est « tout à fait normal », la direction utilisera tous les moyens possibles en matière de pression pour que le CE ne s'immisce pas dans ces affaires. Je vais demander tous les documents auxquels vous avez droit, et la direction peut être amenée à me répondre ou à venir vous voir pour dire que cela ne sert à rien. Il faut savoir que la loi est claire, l'expert-comptable est le seul maître des documents qu'il demande. La direction, si elle n'a pas ces documents, n'a pas à les fabriquer pour moi, elle ne pourra donc pas alléguer le fait qu'elle va travailler pour l'expert. Si elle n'a pas les documents, je lui demanderai alors de le préciser par écrit. Je jugerai si les documents demandés, et que la direction ne m'a pas fournis, sont des documents obligatoires, légaux et indispensables dans le cadre de la certification des comptes. J'avertirai alors mon confrère commissaire aux comptes qui travaille pour votre direction pour lui dire que pour moi, il est inadmissible qu'il émette un rapport sans réserve, et qu'il certifie les comptes alors qu'il n'a pas tel ou tel document. Quand la direction ment, le confrère ne peut pas me mentir, si elle ne m'a pas transmis des documents alors qu'elle aurait pu le faire, elle me les renvoie très rapidement.

À partir du moment où vous me missionnez, je peux faire écran total entre la direction et vous à condition que vous jouiez le jeu. Vous devez répondre que c'est le CE en sa majorité qui a missionné l'expert. D'autant plus que la nomination peut se faire à bulletin secret. Vous pouvez répondre que la direction a l'habitude de travailler avec des professionnels de la comptabilité, et préciser que vous en avez nommé un pour vous représenter et que cela a été fait dans le cadre de la loi. Vous pouvez renvoyer la direction vers l'expert. Cela permet d'avoir un échange entre la direction et l'expert. La direction ne doit pas jouer de la relation tripartite pour déstabiliser soit le CE, soit l'expert. J'ai un devoir de transparence totale entre mes services et le comité d'entreprise qui m'a missionné. Cela veut dire que, chaque fois que je fais partir un courrier à la direction, vous avez le double du courrier. Chaque fois que je passe un coup de téléphone à votre direction, nous vous rappelons, et nous faisons un compte rendu d'entretiens téléphoniques. Il en est de même pour les mails, vous les recevez en copie. Il ne faut pas que la direction interprète les choses. Vous êtes en permanence connectés sur l'état d'avancement de la mission via le service, nous travaillons pour vous donc nous sommes quand même sur un climat de confiance.

### **Intervenant**

Y a-t-il un délai à respecter pour que la direction réponde à votre demande de lui fournir les documents ? Que se passe-t-il si la direction ne souhaite pas les donner ?

### **M. MARCIANO**

Il faut savoir que le démarrage est un peu difficile, mais une fois que la direction a compris qu'elle a affaire à une personne réglementée, je suis assermenté, que nous sommes dans le cadre d'une mission légale, la direction n'a pas d'autre moyen que de me fournir les documents. J'ai un moyen de pression c'est-à-dire que lors de la première réunion avec la direction, je descends la liste des documents, et je mets en place un calendrier de transmission des documents. Je leur précise que ma mission est indexée sur une quantité d'heures que multiplie un coût horaire, de ce fait, plus ils tardent dans la transmission des documents plus au niveau de mes services le traitement tardera, et donc, nous allons passer un certain nombre d'heures en supplément. En plus de ces précisions, nous leur disons que nous mettons en place un budget prévisionnel que nous avons l'habitude de respecter fidèlement dans le cadre d'une relation normale. S'ils ne respectent pas leur parole, cela va entraîner des retards dans le cadre de la livraison des rapports, et donc à nouveau une facturation d'honoraires pour les retards engendrés.

### **Intervenante**

Nous avons un CCE, les comptes de toutes les filiales sont toujours épluchés chaque année par le même cabinet d'expertise comptable en province. En fait, tout est détaillé, et chaque élu n'y comprend rien. Que pensez-vous de cette technique ? Y a-t-il possibilité de démultiplier le mandat de l'expert-comptable pour qu'il détaille au cours de différentes réunions l'épluchage des comptes par filiale ?

### **M. MARCIANO**

Il faut savoir que l'expert-comptable sur ce type de mission doit allier deux types de compétences. 50 % de la mission reposent sur des compétences techniques, les 50 % restant reposent sur des compétences pédagogiques. C'est pour cela que la mission n'est pas reconductible annuellement parce que si le « discours de l'expert » ou le rapport qu'il présente n'est pas adapté à la demande, il passe à côté de la mission et il est normal que le CCE ou le CE ne soit pas satisfait de ses services.

Dans votre cas, je pense que, si l'expert-comptable est reconduit tous les ans, c'est

parce qu'il s'agit certainement d'un expert-comptable qui est collé à une étiquette syndicale, que le CCE appartient en majorité à cette étiquette syndicale. Cela se passe souvent. Notre cabinet est parfaitement indépendant, nous ne rapprochons d'aucun syndicat, pour nous ne voulons pas perdre notre crédibilité. À votre niveau, vous pouvez intervenir au niveau du CCE en précisant à l'expert que les rapports tels qu'ils sont présentés ne sont pas clairs. Vous lui demandez donc de les modifier en fonction de vos doléances. Vous pouvez aussi proposer au CCE le choix d'un autre expert. S'il s'avère moins bon, vous pouvez retourner vers le premier, s'il est meilleur vous gagnez au change.

### **Intervenante**

Peut-on avoir une explication séparée pour chaque filiale ?

### **M. MARCIANO**

Oui, l'expert-comptable doit s'adapter à la demande du CCE. C'est l'importance de la flexibilité au sein de notre cabinet dans ce type de mission, chaque demande doit être « adaptée » aux instances représentatives du personnel, en fonction de leur niveau de compétence, de leur exigence, et de leur emploi du temps. Nous sommes obligés de nous adapter parce que nous savons que, si ce n'est pas le cas, la moitié de la mission n'aura pas été abordée.

Une fois que tout cela est mis en place, nous faisons une réunion préliminaire avec les instances représentatives du personnel uniquement sans que la direction ne soit invitée. Nous essayons de mettre en place la mission telle que le CE l'entend, avec un calendrier, et des délais à respecter. Nous essayons d'être court dans les délais et de nous fixer aux exigences du CE au niveau pratique par rapport au nombre de réunions préparatoires. Nous proposons au CE qui sont un peu novice dans ce type de mission, plusieurs propositions à faire dans le cadre de la procédure, nous nous adaptons à la demande du CE. Il faut savoir que les réunions préparatoires font l'objet d'une écoute attentive de la part de nos services parce que nous sommes des professionnels extérieurs à l'entreprise. Le CE est le mieux à même à orienter notre mission. En pratique, il arrive souvent que le CE fasse des remarques qu'il pense anodines ou pas importantes, et qu'en définitive c'est « l'arbre qui cache la forêt ». Nous écoutons toutes vos doléances, nous allons activer les recherches qui entrent dans le cadre du pouvoir d'investigation de notre mission. Ensuite, nous vous donnons un retour, et nous essayons de répondre un maximum à vos doléances.

Nous arrivons ainsi à récupérer l'ensemble des documents. Nous travaillons au bureau pour avancer tant au niveau juridique que fiscal pour comprendre la stratégie de votre

entreprise.

Il faut savoir que le résultat comptable peut être différent du résultat fiscal. Ce dernier est important, il faut que vous sachiez que, votre participation est indexée dessus. Malheureusement, la direction peut communiquer à travers un résultat comptable et dire que la société est dans le négatif pour invoquer le fait qu'il n'y ait pas de participation alors que derrière, vous avez un résultat fiscal positif qui lui peut entraîner le versement d'une participation.

Sur le plan social, en fonction des éléments transmis nous pouvons faire une analyse qui va vous permettre de vous éclairer, et surtout vous parlez de l'évolution sociale de votre structure par rapport à des structures de même secteur.

Nous faisons également un audit comptable parce que la comptabilité permet en support de déclarer l'ensemble des opérations à l'administration fiscale. Parfois, il y a des incidences non négligeables sur lesquelles une direction peut jouer, pour présenter de telle ou telle façon, tel ou tel résultat intermédiaire.

L'analyse financière est très importante puisqu'elle permet d'étudier la pérennité de l'entreprise à court, moyen et long terme, et d'analyser surtout les erreurs de gestion qui ont pu être commises dans le passé puisque, dans le cadre de la première intervention, nous pouvons intervenir sur les trois derniers exercices.

L'intérêt de la mission lors de la présentation des rapports est que l'expert-comptable en réalité vous présente les rapports, ce qui va permettre à chacun d'endosser sa responsabilité. C'est que souvent les directions utilisent les documents comptables, fiscaux ou financiers pour faire parler les chiffres comme ils l'entendent. Ce qui m'importe, c'est de vous donner un « véritable son de cloche » ou je vais analyser les forces et les faiblesses de votre entreprise. Il convient aussi de déceler les erreurs de gestion qui ont pu être commise par votre direction, et préciser que dans tous les cas de figure, il est hors de question que ce soit les salariés qui fassent les frais de ces erreurs qui à un moment ou à un autre seront forcément préjudiciable. Cela permet au CE de se battre avec les « mêmes outils » que la direction. Je vous donnerai les principaux éléments qui vous permettront de faire attention par la suite, par exemple en matière de participation, il faut savoir que dans le cadre du calcul de la participation où le CE a également son droit de regard puisque chaque année la direction doit remettre un rapport sur la réserve spéciale de participation prévue par l'article Réalisation 442-19 du Code du travail et qui précise également la méthode de calcul utilisée, les agrégats compris dans la formule de calcul, la gestion et l'utilisation des sommes. Or sur cette formule de calcul assez compliquée, il y a des éléments sur lesquels votre direction peut jouer pour faire varier le montant de la participation, c'est les incidences de la gestion de l'entreprise à tous les niveaux sur la participation des salariés. Il faut savoir que lorsque votre direction vous propose au cours de l'exercice des modifications juridiques à travers

un montage juridique ou par des rachats de société ou par des fusions ou des absorptions, elle va vous dire que tout va bien, que l'objectif est de dégager de synergie que cela va toujours dans le bon sens, que cela n'a pas véritablement d'intérêt social, hors, il faut savoir que lorsque l'on rachète une société on augmente un poste de l'actif qui trouve sa corrélation dans les capitaux propres, ces derniers augmentent. Comme la participation est indexée sur les capitaux propres lorsqu'ils augmentent, le montant de la participation baisse. Les CE m'ont fait part à l'occasion de leur incompréhension à ce sujet, en m'interrogeant sur le fait que le chiffre d'affaires augmente, le résultat augmente, et la participation qui diminue. L'explication que je leur apporte est que, cette année, ils ont signé une modification juridique qui fait augmenter vos capitaux propres, et par conséquent fait diminuer le montant de votre participation. Aucune direction ne précise cela lorsqu'elle met en place ce type de procédure et que vous signez souvent avec un accord favorable.

### **Intervenante**

Qui décide de la participation au sein d'une entreprise ? Le chef d'entreprise a-t-il la possibilité de fixer lui-même le calcul de cette participation ?

### **M. MARCIANO**

Un accord de participation est mis en place entre les instances représentatives du personnel, et la direction. Sur cet accord, la législation propose une formule légale qui est assez complexe. Soit la direction se soumet à cette formule légale, soit elle décide de mettre en place une formule dérogatoire. Si la direction opte pour cette dernière, elle a l'obligation que le montant engendré par la formule dérogatoire soit au minimum supérieur ou égal au montant de la formule légale. Dans ce cas, le CE doit vérifier le montant obtenu par la formule légale.

J'ai proposé une thèse auprès de l'ordre des experts comptables sur les incidences de la l'ajustement de l'entreprise sur la participation des salariés. Elle mettait en avant le fait que la formule légale, aujourd'hui, n'est pas du tout représentative des raisons de la mise en place de la participation par le Général DE GAULLE. Elle était normalement une rémunération complémentaire qui devait être indexée sur la rentabilité de l'entreprise, et donc sur le résultat dégagé par l'entreprise. Or, la formule légale prend en considération quatre agrégats économiques, elle est donc indexée sur quatre indicateurs : le bénéfice fiscal, les capitaux propres, la valeur ajoutée, et la masse salariale brute. Ce sont des termes compliqués, mais ce qu'il faut savoir, c'est que chacun de ces éléments est lui-même la résultante de plusieurs calculs, et en fonction des éléments sur lesquels la direction peut jouer au cours de l'exercice, elle peut faire varier le montant de la

participation du simple au double. C'est pour cela que, dans le cadre des missions légales, je vous ai parlé de la mission d'examen des comptes annuels qui balaye l'ensemble de l'entité à tous les niveaux, mais il faut savoir que la législation vous donne également le droit de faire appel à un expert-comptable tous les ans pour venir contrôler le montant de la participation. Dans ce cas, les frais de la mission seront entièrement payés par l'entreprise.

### **Intervenant**

Y a-t-il un délai pour faire la demande de révision de la participation ?

### **M. MARCIANO**

En fait, la participation n'est pas considérée comme un élément du salaire, donc la prescription en matière de participation n'est pas quinquennale. Elle est considérée comme un complément de salaire, et selon l'article 2262 du Code civil précise que la prescription en matière de participation est trentenaire. Je peux remonter sur trente années de participation, dans la pratique compte tenu de l'évolution juridique des sociétés notamment par les fusions, nous ne pourrions pas obtenir les documents sur trente années. En revanche, je suis déjà remonté à travers les documents que j'ai pu obtenir sur huit années de participation. À l'issue de ma mission, j'ai pu obtenir un complément de participation assez conséquent parce qu'il y avait des erreurs récurrentes sur une mise en exercice.

### **Intervenant**

Quelle précaution le CE doit-il prendre par rapport à l'évolution de la participation dans le cas où la société s'apprête à augmenter son capital ?

### **M. MARCIANO**

C'est une excellente question parce que les capitaux propres représentent l'un des agrégats économiques sur lequel est indexée la formule de calcul de la participation. Il faut savoir que le capital social est compris dans ces capitaux propres. Quand la direction a un projet d'augmentation du capital, en invoquant que cela va servir à refinancer la société, que cela va faire entrer de nouveaux actionnaires, ou que les actionnaires vont encore refinancer et injecter de l'argent et que tout cela va dans votre intérêt, vous préciserez que cela va augmenter les capitaux propres ce qui va faire en sorte que l'exercice qui va suivre le montant de votre participation va diminuer.

Il faut dans un premier temps le dire pour préciser que vous l'avez compris. Dans un second temps, vous dites à la direction que vous êtes prêt à donner un avis favorable sur cette augmentation de capital à condition de renégocier un complément du delta de la variation de perte de participation d'un exercice sur l'autre ou de renégocier votre accord d'intéressement sur des indicateurs plus favorables au niveau des salariés si vous en avez un, à défaut, si vous n'en avez pas c'est l'occasion de le négocier.

### **Intervenante**

Quels sont les indicateurs favorables aux salariés ?

### **M. MARCIANO**

Il faut savoir que, dans le cadre de la mission d'examen des comptes annuels, la direction me remet les comptes annuels, c'est-à-dire le bilan, le compte de résultat, et l'annexe. C'est sur le compte de résultat que nous pouvons mettre en avant un indicateur qui va favoriser celui des salariés. Le compte de résultat présente une série de charges, une série de produits, ou une série de décaissements, et une série d'encaissements. C'est comme un relevé bancaire à la fin du mois, avec un solde débiteur ou créditeur.

Dans le cadre de ma mission, je retravaille sur ce compte de résultat parce que, lorsqu'on vous le présente, il ne sert pas à grand-chose. En réalité, il n'y a pas de distinction dans les charges qui sont présentées ni même dans les produits qui sont représentés. Ce qui m'importe, c'est de faire sortir ce que nous appelons les soldes intermédiaires de gestion. Il s'agit de récupérer l'ensemble des charges, l'ensemble des produits, et de les associer les uns avec les autres pour « analyser » les charges qui peuvent s'analyser avec les produits. Des charges financières peuvent se comparer avec des produits financiers, de là vous faites ressortir un résultat intermédiaire d'où le terme solde intermédiaire de gestion qui s'appellera résultat financier. Si vous avez des charges d'exploitation, cela s'analyse avec des produits d'exploitation, et vous ressortez avec un résultat d'exploitation.

Mon objectif est de découper ce compte de résultat, de vous le présenter en différents résultats intermédiaires, il y en a à peu près sept qui vont ressortir, et l'un d'eux qui est l'excédent brut d'exploitation est le seul résultat qui est véritable révélateur de la rentabilité dégagée par l'entreprise. En effet, tout ce qui est en dessous de l'excédent brut d'exploitation ne relève pas des compétences des salariés, cela relève exclusivement des décisions de gestion réalisées par la direction et les actionnaires. Vous êtes prêt à endosser uniquement la responsabilité des charges et des produits qui peuvent vous être affectés. Il m'importe alors de dire à l'entreprise qu'au lieu d'indexer la participation sur le résultat fiscal qui n'annexe en rien la rentabilité dégagée par l'entreprise. Nous n'allons

nous intéresser que sur le résultat qui va être mis en avant, qui représente la rentabilité, et qui est reconnu par la doctrine, l'administration, l'ordre des experts comptables. Je vais donc proposer à la direction d'indexer la participation ou l'intéressement sur ce résultat intermédiaire qui reflète la réalité de l'entreprise au niveau de la valeur ajoutée dégagée par ces salariés. Ces points sont bien entendu développés dans le cadre de ma mission.

Il faut savoir que, dans le cadre de la présentation de ce résultat, j'effectue moi-même des retraitements parce que certaines charges qui sont souvent comptabilisées comme des charges fixes et qui ne le sont pas en réalité. Par exemple, les charges de sous-traitance au sein de l'entreprise sont comptabilisées comme si c'étaient des charges fixes. Or elles sont normalement indexées à une activité soit vous êtes en suractivité, les charges de sous-traitance augmentent, soit vous êtes en sous activité, vous ne faites plus appel à la sous-traitance. Ce coût doit ressortir de ce poste de charge fixe, et je le fais remonter plus haut puisque je considère que c'est un coût qui doit être englobé à la marge globale de l'entreprise. Ces retraitements présentent un compte de résultat avec des résultats intermédiaires qui collent de manière très juste à la réalité économique de votre entreprise, et qui permettent de faire ressortir de la manière la plus claire la rentabilité dégagée par l'entreprise surtout au niveau de ses salariés.

À l'issue de ma mission, j'é mets une opinion sur l'entreprise, sur les rapports, et sur le déroulement de la mission qui engage ma seule responsabilité, et pas du tout celle des membres du CE. Je mets en place des recommandations tant au niveau de la direction qu'au niveau du comité. Dans les deux cas, les directions ont des droits, mais elles ont aussi des obligations, et le comité a des droits, mais il a également des obligations. Dans les deux cas de figure, je fais une apologie « concise » de l'ensemble des droits et des obligations, et je mets en avant ce qui va et ce qui ne va pas, ce qui est respecté et ce qui ne l'est pas.

Je vous ai tous dit de manière globale, vous avez une idée de la mise en place de ce type de mission. Je mets l'accent juste sur le démarrage, et je précise à ceux qui la mettent en place pour la première fois, qu'il est préférable qu'ils réfléchissent mûrement avant de la mettre en place. Qu'ils me mandatent, et qu'ensuite, ils prennent conscience que la direction va faire des pressions. Si vous reculez dans ce type de mission, vous perdez toute crédibilité au niveau de votre direction, et au niveau de votre représentation auprès des salariés. Il est à ce moment-là préférable de rendre les clés du CE, et de laisser d'autres personnes représenter l'ensemble des salariés. J'ai bien conscience, que la mission est difficile dans sa mise en application pour la première fois. Il est tout à fait normal que les directions souhaitent faire pression parce qu'elles ne comprennent pas pourquoi ce sont elles qui doivent payer. Elles ne comprennent pas pourquoi, le CE a un droit de regard sur tout cela, elles n'acceptent pas l'équilibrage des deux pôles entre la

direction et les salariés, j'en ai conscience. Dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel, il est préférable de le faire au moins une fois. Il faut savoir que cela reste marginal, mais il y a aujourd'hui des jurisprudences ou malheureusement des salariés se sont retournés contre des CCE ou contre des comités de groupe parce que cela faisait 18 années qu'ils étaient en place, et qu'ils n'ont jamais fait appel à un expert-comptable. Ils se sont retrouvés dehors du jour au lendemain dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou 120 salariés n'avaient pas de visibilité sur la gestion de carrière.

Ma mission n'est pas une mission de contrôle, mais une mission d'analyse. Elle permet de vous clarifier la situation dans laquelle vous évoluez aussi bien pour vous que pour les salariés que vous représentez.

**Intervenante**

À partir de quel moment comptez-vous le nombre de jours nécessaires à la mission ? Nous avons fait appel à un cabinet, le vote a eu lieu fin juillet, et aucun document n'a été transmis.

**M. MARCIANO**

Avez-vous fait appel à un cabinet spécialisé ?

**Intervenante**

Oui.

**M. MARCIANO**

Mon confrère doit être débordé ! Votre rôle est de missionner l'expert, après c'est à l'expert de faire son travail. Il n'est pas normal qu'il n'ait pas obtenu de document. Il a été missionné fin juillet, les services généraux chez vous étaient en vacances, nous sommes le 11 septembre, il aurait dû normalement envoyer un premier courrier de relance.

**Intervenante**

Cela a été fait.

**M. MARCIANO**

Il devrait donc normalement les documents. Il faut savoir que par rapport à la direction, il faut toujours monter un peu en crescendo dans le ton au niveau des différents courriers.

**Intervenant**

Au terme de votre mission, vous remettez un rapport, comment se passe la procédure ?

**M. MARCIANO**

À l'issue de la mission, je remets deux rapports : un rapport annexe qui détaille toute l'analyse patrimoniale de votre société avec un dossier de gestion où il y a toute l'analyse financière, et un autre qui représente les commentaires liés à ce dossier de gestion.

Je présente le rapport, la réunion peut durer entre deux et six heures. Je mets en avant tous les éléments qui peuvent éclairer le comité parce que nous avons besoin d'obtenir les réponses de la direction. Tout cela est validé dans le cadre d'un procès-verbal à la fin de la réunion. Donc, toutes les questions qui ont obtenu une réponse seront validées par moi. Celles qui seront restées en suspens sont validées dans un PV et elles font l'objet d'un suivi. Ma mission ne s'arrête donc pas le jour où je remets les rapports parce que je sais que, si je ne suis pas derrière vous pour vous aider à récupérer les réponses et à vérifier la véracité des réponses obtenues, la direction va une fois de plus se servir de sa position dominante. Je reste en contact jusqu'à la prochaine mission, si c'est le cas, ou tout simplement dans le cadre d'une mission contractuelle entre le CE et l'expert-comptable. Ce sera une mission financée sur le budget de fonctionnement du CE, elle lui permet de garder l'expert auprès de lui tout au long de l'année. Ainsi, lorsqu'il y a des questions, des réponses ou des problèmes, le CE peut faire appel à son expert.

**Intervenante**

Dans le cadre de quelle réunion se fait l'analyse des rapports ?

**M. MARCIANO**

C'est une réunion plénière entre le CE, la direction, et l'expert. C'est moi qui présente les rapports, si le CE souhaite prendre la parole pour poser des questions ou appuyer les questions que je vais mettre en avant, il pourra intervenir. L'objectif est d'avoir un échange tripartite pour qu'un dialogue s'installe afin de créditer un petit peu le climat de confiance, et le climat social qui règne au sein de l'entreprise.

L'expert joue le rôle de « passerelle de communication » entre le CE et la direction. Il représente le CE auprès de la direction.