

COMITE DES COMITES D'ENTREPRISE
DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES

CHARTRE DES BONNES PRATIQUES

ETABLIE

au nom du Conseil supérieur de l'Ordre des Experts-comptables

**dans le cadre des missions d'expertise comptable
auprès des comités d'entreprise**

Présenté par Jean Luc SCEMAMA

Présidente du Comité

CHARTRE DES BONNES PRATIQUES

missions d'expertise comptable auprès des Comités d'entreprises

L'Ordre des experts-comptables a produit au fil des ans un cadre méthodologique destiné à guider ses membres intervenant auprès des Comités d'entreprise.

A travers la présente charte, il souhaite proposer aux différentes parties prenantes un cadre général de référence dans l'approche de ces missions. Cette charte présente ainsi les bonnes pratiques à mettre en œuvre, en particulier dans les relations avec le Comité d'entreprise, demandeur de l'intervention de l'expert comptable, et avec l'entreprise et sa direction, dont l'implication est un facteur essentiel de réussite.

1 - CONTRIBUER A FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL

La possibilité pour le Comité d'entreprise d'avoir recours à un expert comptable trouve son origine en 1946, peu après la création des Comités d'entreprises. Elle fait suite à une ordonnance de 1945 qui leur donnait le droit de participer au choix de l'un des commissaires aux comptes. Le recours par le Comité d'entreprise à l'expert-comptable s'est fortement développé à partir des années 1980.

Aujourd'hui, à travers ses analyses et son expertise, l'expert-comptable contribue fortement à un meilleur équilibre dans l'accès et la maîtrise de l'information économique, financière et sociale entre les dirigeants et les représentants du personnel. En ce sens, même si le contenu des missions est relativement différent (l'un effectue un audit, l'autre réalise un diagnostic), un parallèle peut être fait entre les missions du commissaire aux comptes et celles réalisées par l'expert-comptable du Comité d'entreprise. L'un est garant des intérêts des tiers et des actionnaires qui l'ont mandaté ; l'autre contribue au bon exercice des prérogatives du Comité d'entreprise, et au-delà de l'intérêt des salariés. Les différentes missions auxquelles les Comités d'entreprises peuvent avoir recours sont ainsi un moyen essentiel pour que ces derniers puissent exercer leur rôle.

L'aspect pédagogique est une composante essentielle de ces missions. L'expert-comptable contribue à former les représentants du personnel et à renforcer leur savoir-faire et leur autonomie dans l'appropriation et l'utilisation de l'information sur l'entreprise et son environnement économique. Il s'agit d'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. Cet objectif se réalise notamment à travers l'analyse des comptes et des données financières, économiques et sociales de l'entreprise, appuyée sur des entretiens avec ses dirigeants.

L'expert-comptable, dans le respect des prérogatives de chacun, contribue ainsi à favoriser un dialogue social de qualité, qui est l'une des composantes de la réussite économique et sociale des entreprises.

La pérennité des entreprises dépendra de plus en plus de leur capacité à conjuguer les dimensions économiques, sociales et environnementales dans la fixation de leurs objectifs et dans l'appréciation de leurs performances. En contribuant à la transparence de l'information, les missions de l'expert-comptable pour le Comité d'entreprise favorisent la dimension éthique de la gestion de l'entreprise et la mise en œuvre de sa responsabilité

sociale. Elles participent ainsi à une gouvernance associant mieux les différentes parties prenantes, notamment les salariés et leurs représentants.

2 - L'EXPERT-COMPTABLE : UNE GARANTIE D'INDEPENDANCE ET DE PROFESSIONNALISME

Les missions de l'expert comptable auprès des Comités d'entreprise sont régies par le Code du Travail et sont réalisées conformément aux règles et lois applicables à la profession (ordonnance du 19 septembre 1945 et décret du 27 septembre 2007 relatif au Code de déontologie).

Les valeurs de référence de la profession exposées dans ce Code de déontologie se rapportent principalement au respect du secret professionnel, à la compétence et à l'indépendance, et apportent notamment une garantie de sérieux des travaux. La profession organise le contrôle de l'exercice professionnel de ses membres au moyen du contrôle qualité auquel chaque professionnel est régulièrement soumis.

Le Conseil Supérieur de l'Ordre des experts-comptables a élaboré un guide d'application pour les missions auprès des Comités d'entreprises. Ce guide méthodologique est diffusé à l'ensemble de la profession et précise les modalités dans lesquelles les missions légales auprès des Comités d'entreprises sont réalisées.

Comme pour toutes les missions réalisées par la profession, l'établissement d'une lettre de mission est obligatoire. Ce contrat a pour référence les règles professionnelles définies par le Conseil Supérieur de l'Ordre.

La lettre de mission est établie entre l'expert-comptable et son client le Comité d'entreprise. Elle est également adressée au président du Comité.

Les missions légales de l'expert comptable auprès des Comités d'entreprise sont des missions prévues par la loi et le règlement, à l'issue desquelles aucune assurance n'est délivrée par l'expert-comptable sur les informations examinées dans le cadre de la mission. C'est pourquoi la lettre de mission comportera toutes précisions sur le contenu et le champ de la mission, les modalités de mise en œuvre ainsi que le calendrier prévisionnel.

L'expert-comptable est à même de rassembler les différentes compétences nécessaires à la réalisation des missions demandées par les Comités d'entreprise. En fonction des questions posées, il s'appuiera sur les différentes compétences développées par la profession dans les domaines économique, comptable, fiscal, financier, social et, plus généralement, de la gestion d'entreprise. A travers sa capacité à mettre en œuvre des équipes pluridisciplinaires, il pourra en cas de besoin mobiliser des compétences d'autres professions.

L'expert-comptable s'attache particulièrement au caractère pédagogique de sa mission vis-à-vis de ses mandants.

L'indépendance de l'expert-comptable fait partie intégrante de sa déontologie professionnelle ; elle s'applique, tant à l'égard de la direction de l'entreprise, qu'à l'égard du Comité d'entreprise.

Cette indépendance guide les analyses qu'il réalise, la formulation des diagnostics et les propositions, scénarii et conseils qu'il peut être amené à formuler. Il cherche à s'appuyer sur des données et des faits établis, dans un souci d'objectivité de ses travaux.

Selon les entreprises, les cultures de dialogue social et les sujets en questions, les points de vue des différentes parties prenantes peuvent être divergents ou convergents. Dans tous les cas l'indépendance et le professionnalisme de l'expert-comptable sont un appui

fort pour que les travaux éclairent et explicitent les termes de débats au sein de l'entreprise.

3 - UNE EXPERTISE AU SERVICE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL POUR UN MEILLEUR EXERCICE DE LEURS PREROGATIVES ECONOMIQUES

Ces missions concernent trois acteurs : l'Expert comptable, le Comité d'entreprise et la direction de l'entreprise.

La prise de contact avec les représentants du personnel, permet à l'expert-comptable de prendre en compte leurs attentes et leurs préoccupations dans ses recherches et ses travaux et de définir avec eux le contenu de la mission.

Cette phase d'écoute est essentielle pour apprécier le niveau d'information dont disposent les représentants du personnel et prendre connaissance de leur point de vue sur les sujets qui feront l'objet de la mission.

Elle permet aussi de convenir d'une méthode de travail favorisant la meilleure appropriation des analyses qui seront produites.

Des rencontres peuvent être organisées en cours de mission avec les représentants du personnel, des notes ou rapports intermédiaires peuvent être établis. Ils permettront notamment de faire des points d'avancement par rapport aux objectifs fixés et au plan de travail, et faciliteront l'appropriation des travaux de l'Expert-comptable.

Le rapport est communiqué (sauf cas exceptionnel) aux représentants du personnel en amont de la réunion préparatoire afin qu'il puisse être examiné préalablement à cette réunion.

L'expert-comptable présente ses travaux en réunion préparatoire du Comité d'entreprise afin de permettre aux représentants du personnel de mieux appréhender le contenu du rapport et les analyses qui en découlent.

L'expert-comptable assiste le Comité d'entreprise en réunion plénière, dont l'organisation relève de la responsabilité du chef d'entreprise ou de son représentant.

4 - LA MISE EN ŒUVRE D'UN DIALOGUE AVEC L'ENTREPRISE POUR MENER LA MISSION DE FAÇON CONSTRUCTIVE

La qualité des travaux et l'appréciation de la situation de l'entreprise qui en découle dépendent des conditions de réalisation de la mission.

La direction de l'entreprise est un acteur essentiel de ce déroulement.

Le dialogue sera privilégié et favorisé par les prises de contacts et les échanges sur les documents et les constats réalisés par l'Expert-comptable. La direction de l'entreprise pourra, dans ce cadre, exprimer son point de vue concernant la situation de l'entreprise et les enjeux de la période, ou encore sur les préoccupations des représentants du personnel. La direction doit permettre à l'expert-comptable de mieux connaître le contexte dans lequel il mènera ses analyses.

Lors d'une première mission, l'attention portée sur les échanges entre la direction et l'expert-comptable est particulièrement importante. Elle vise notamment à :

- exposer le cadre de réalisation de la mission,
- évoquer les modalités de son déroulement,
- recueillir des informations sur l'organisation de l'entreprise, son système de gestion et d'information (terminologie, périodicité, disponibilité des documents sous

format électronique, etc.), les relations entretenues avec l'éventuel groupe d'appartenance,

- présenter le mode de facturation,
- définir un calendrier probable de remise de l'information et l'organisation des rencontres et échanges avec les interlocuteurs pertinents.

À l'issue de ces premiers contacts - ou de la connaissance éventuellement acquise lors de missions précédentes - l'expert-comptable établit son programme de travail, une lettre de mission, ainsi qu'une première liste des informations nécessaires à l'exécution de ses travaux.

Conformément au Code de déontologie, l'expert-comptable s'assure de l'accord de son client - le Comité d'entreprise - sur le contenu et l'organisation de la mission, tels qu'exposés dans la lettre de mission.

La lettre de mission de l'expert-comptable précise le montant des honoraires. Ceux-ci sont liés au contenu et à la nature des investigations et travaux à mener. Les différentes missions concernées, s'appuyant sur la production de diagnostics à dimension prospective, relèvent des missions de conseil que développe la profession d'Expert-comptable.

Le législateur a décidé, dès l'origine, comme pour le Commissaire aux comptes, que les honoraires de l'Expert-comptable mandaté par le Comité d'entreprise, sont pris en charge par l'entreprise. Cette règle est en pleine cohérence avec le contexte concret de la réalisation de ces missions : le bon déroulement de ces dernières dépend essentiellement de la coopération entre les dirigeants de l'entreprise et l'expert-comptable dans la communication des informations et dans l'organisation de la mission.

À réception de la lettre de mission et de la première demande d'informations, il est utile que la direction de l'entreprise fasse connaître à l'expert-comptable ses observations, et que le dialogue se poursuive sur les questions soulevées, afin de prévenir d'éventuelles difficultés dans la mise en œuvre de la mission. L'apport de ces précisions et la recherche d'un dialogue participent au bon déroulement de la mission.

La bonne exécution de la mission dépend de l'information communiquée par l'entreprise à l'expert-comptable. Le guide méthodologique établi par le Conseil Supérieur de l'Ordre des experts-comptables apporte les précisions concernant ces communications et les règles de confidentialité afférentes.

L'expert doit pouvoir bénéficier d'informations brutes. Les informations sont le plus souvent adressées à l'expert-comptable par voie postale ou par voie électronique. La communication de fichiers ou de bases de données facilite les travaux de l'expert-comptable qui peut ainsi traiter directement ces données.

Après analyse des informations recueillies, des entretiens avec les interlocuteurs ayant contribué à la réalisation des documents peuvent être nécessaires. Un entretien d'ensemble est préconisé avec la direction de l'entreprise avant la finalisation du rapport destiné aux membres du Comité d'entreprise, afin d'avoir un échange de points de vue et de préciser les constats et analyses qui découlent des travaux réalisés.

L'expert-comptable est indépendant dans son appréciation des travaux à réaliser et dans son analyse de la situation de l'entreprise.

L'expert-comptable informe les représentants du personnel des difficultés éventuellement rencontrées dans le cadre de l'exécution de sa mission. Il échangera avec la direction de l'entreprise pour rechercher les causes des difficultés et les solutions adaptées. L'expérience montre que la recherche loyale de solutions par les différentes parties prenantes permet un bon déroulement de la mission de l'expert-comptable.

Si un différend sur le montant des honoraires prévisionnels n'est pas de nature à entraver l'exécution de la mission, l'expert-comptable doit s'efforcer d'apporter des réponses aux questions posées par la direction de l'entreprise et toute précision de nature à permettre l'ouverture d'un dialogue.

Dans les rares cas de maintien du litige à l'issue de la mission, la recherche d'un règlement amiable doit être privilégiée.

En ce sens, comme alternative à la voie judiciaire auprès du TGI, le recours à la conciliation ou à l'arbitrage de l'Ordre des Experts-comptables (Conseil régional) sera envisagé et son opportunité appréciée en fonction de l'objet du litige, de l'historique de la mission et éventuellement de l'urgence.

Ces deux procédures requièrent l'assentiment des deux parties qui restent libres de leur décision.

Les approches résumées dans la présente charte doivent permettre de mettre en œuvre ces missions dans un climat d'efficacité et de professionnalisme, de prévenir au mieux la survenance d'éventuelles difficultés et de favoriser ainsi un dialogue social de qualité, contribuant ainsi à la réussite économique et sociale des entreprises.