



**HAL**  
open science

# QUELLE INFORMATION ECONOMIQUE ET COMPTABLE POUR LES SALARIES?

Michel Capron

► **To cite this version:**

Michel Capron. QUELLE INFORMATION ECONOMIQUE ET COMPTABLE POUR LES SALARIES?. Comptabilité et acteurs sociaux, May 1982, France. pp.cd-rom. hal-00823827

**HAL Id: hal-00823827**

**<https://hal.science/hal-00823827>**

Submitted on 24 Jun 2014

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## QUELLE INFORMATION ECONOMIQUE ET COMPTABLE POUR LES SALARIES ?

par Michel CAPRON du Cabinet SYNDEX

Si nous pensons utile de revenir sur cette question après l'intervention faite par Jacky DARNE et Jean Pierre CLAVERANNE au cours du précédent colloque de l'AFC, c'est parce que les changements politiques intervenus depuis le 10 mai 1981 vont entraîner prochainement une modification importante de la législation sur les droits des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière d'attributions économiques des Comités d'entreprise et, par conséquent, sur le rôle d'assistance des experts-comptables auprès de ceux-ci.

Pour bien comprendre la nature des changements qui vont intervenir, il est indispensable d'examiner auparavant les évolutions qui ont conduit aux nouvelles dispositions des projets gouvernementaux actuels.

### 1. L'esprit de la législation actuellement en vigueur

Rappelons brièvement le cadre juridique actuel, qui date de 1945 et 1946 :

- institution de Comités d'entreprise, émanation de la représentation des salariés, présidés par le chef d'entreprise.
- attributions économiques, sous la forme d'information et de consultation sur les décisions importantes.
- assistance d'un expert-comptable, limitée à l'examen annuel des comptes des S.A.

Pour comprendre l'esprit de cette législation à son origine, il faut se remémorer le contexte historique et social de cette époque :

- période d'immédiat après-guerre.
- nécessité de reconstruction économique.
- appel à toutes les couches de la Nation à collaborer à l'oeuvre de redressement.

Ce qui marque donc cette législation, c'est l'idée que le CE sera un

moyen de collaboration et de coopération entre le patronat et les salariés dans l'intérêt du bien commun que constituerait l'entreprise.

Cette vision des choses n'a pas résisté à l'épreuve des faits pour deux raisons essentielles qui sont liées :

- le patronat - et le capital qu'il représente - conservant la propriété des moyens de production, n'entendaient pas partager leurs prérogatives avec les représentants des salariés, en matière de direction et de gestion de l'entreprise et n'acceptaient la concertation avec les élus des CE que lorsque ceux-ci acceptaient de se plier aux exigences des orientations patronales préalablement définies.

- les salariés - et leurs organisations syndicales majoritaires - peu concernés au début, ne tardèrent pas à faire valoir, dans le cadre des CE, leurs intérêts propres qui entraient directement en contradiction avec ceux du patronat et refusèrent de se prêter à un jeu les conduisant à servir de faire-valoir aux dirigeants des entreprises.

En quelque sorte, le législateur de 1946 a péché par idéalisme, en se refusant à admettre les intérêts profondément antagonistes entre le patronat et le salariat ou, pour utiliser une formule rapide, il s'est refusé à reconnaître l'existence de la lutte des classes dans l'entreprise.

Cette philosophie du législateur d'après-guerre a été la source de nombreuses difficultés dans l'application de la législation sur les CE, et en particulier concernant les attributions économiques. Elle a donné lieu à un véritable dialogue de sourds où chacune des parties, forte de son bon droit, campait résolument sur ses positions et ce qui devait être concertation s'est transformé en guerilla de salon : les élus salariés cherchant à arracher le maximum d'informations pour mieux connaître la situation et l'évolution de l'entreprise et pour étayer les revendications, et les directions, dans la plupart des cas, en se retranchant derrière le sacro-saint secret des affaires, distillaient l'information économique à dose homéopathique, en ayant soin préalablement de la sélectionner.

Pour l'expert-comptable du CE, la tâche n'était pas simple : pris d'un côté entre les demandes et les exigences légitimes des élus d'obte-

nir le maximum d'informations pour les analyser et de l'autre les directions d'entreprise faisant, le plus souvent, blocage, en s'appuyant sur une législation qui n'avait prévu ni les objectifs de la mission, ni son étendue, ni ses conditions d'exercice, ni les pouvoirs d'investigation, sans parler de considérations plus concrètes (délais de communication, niveau de rémunération, etc.).

Le seul texte auquel pouvait se référer l'expert-comptable était une recommandation de l'Ordre (adoptée en 1951 et revue en 1973) qui, s'inspirant directement de l'esprit de 1945-46, invitait l'expert-comptable du CE à :

- "éclairer les délégués sur le véritable sens des comptes présentés"
- et "à dissiper la méfiance des délégués à l'égard des documents présentés par la direction"

Nous reviendrons ultérieurement sur les problèmes posés par cette recommandation.

Pour autant, il ne faudrait pas croire que la situation soit restée figée.

## 2. L'évolution de la pratique

Deux facteurs ont joué durant ces dix dernières années, poussant à une évolution positive qui trouvera probablement son aboutissement avec la réforme prochaine de la législation.

### 1°) L'intérêt croissant porté par les organisations syndicales aux questions économiques dans l'entreprise

Le CE n'étant pas un vase clos au sein de l'entreprise, il était logique que les organisations syndicales, en tant que telles, se préoccupent de l'évolution économique des entreprises et que les élus (pour la plupart sur listes syndicales) y expriment des préoccupations syndicales plus générales. Un intérêt plus important pour les problèmes économiques de l'entreprise s'est manifesté surtout à partir de 1973-74, où la crise économique - avec ses conséquences sur l'évolution de l'emploi et des rémunérations - a interpellé assez brutalement les élus et leurs organisations syndicales.

Confrontés à des discours patronaux sur l'inéluctabilité de la concurrence, sur les impératifs et les contraintes de l'économie de marché, sur la nécessité de compression de personnel (et parfois du pouvoir d'achat), voire de fermetures d'ateliers et d'usines, ils se sont donc très naturellement retournés avec beaucoup plus d'insistance vers les experts comptables qui étaient, institutionnellement, les seuls partenaires relativement compétents pouvant éventuellement leur apporter un concours en lequel ils puissent avoir une confiance raisonnable. Les délégués sont donc devenus plus exigeants à l'égard de leurs experts, leur demandant de juger du bien fondé des allégations patronales, de confirmer ou d'infirmer, à partir des chiffres leurs propres observations sur le terrain, ou tout simplement de leur apporter des éléments leur permettant de se forger leur propre opinion.

C'est ainsi qu'on a vu se développer, hors de tout cadre légal prévu, des missions d'experts-comptables à l'occasion de licenciements économiques, de restructurations d'entreprises, d'arrêts de fabrication, de projets de fermeture d'usines, de mise en règlement judiciaire de sociétés. A chaque fois, le CE sollicitait l'expert pour que, s'appuyant sur sa connaissance des chiffres comptables et sa capacité technique à analyser une situation économique et financière, il vienne en aide aux élus pour contribuer à défendre l'emploi dans l'entreprise.

Aurant dire que ce genre d'intervention - généralement en dehors d'un cadre légal établi - a non seulement posé des problèmes pratiques et techniques (notamment obtention de l'information nécessaire à ce type de travail), mais également des problèmes de méthodes d'analyse auxquelles pratiquement personne n'était préparé, sans parler de problèmes plus politiques (jusqu'où aller dans des contre-propositions ?, comment satisfaire les demandes sans se substituer aux élus ?).

## 2°) L'évolution de la pratique des experts-comptables

Presque simultanément (ou peut-être lié à l'évolution syndicale), un nombre croissant d'experts-comptables recherchaient de nouvelles méthodes d'analyse, un contenu nouveau à la mission, un dépassement du cadre assez limité de la comptabilité générale de l'entreprise, afin de sortir de la prestation souvent formelle à l'occasion de l'examen annuel des comptes et de dégager les significations économiques qui puissent avoir un véritable

sens et un véritable intérêt pour les représentants des salariés ; en d'autres termes, effectuer un travail qui réponde vraiment aux préoccupations des élus et qui soit utilisable dans leur action. Objectif qui peut apparaître aujourd'hui évident et très banal, mais qui se heurte encore à des difficultés de mise en oeuvre et, ainsi que nous le verrons plus tard, à des barrages du côté patronal.

La nécessité de répondre à des préoccupations et des questions précises de salariés induisait également, sur le plan technique, de pouvoir avoir accès à d'autres éléments que la seule comptabilité générale (informations en volume, comptabilité analytique,...).

Les experts-comptables qui ont accompli cette rénovation des missions d'assistance auprès des CE se sont attachés à développer leur démarche dans plusieurs directions :

- resituer l'entreprise étudiée dans son contexte et son environnement économique et social le plus large (appartenance éventuelle à un groupe, branche d'activité, marchés, etc.)

- mettre en rapport les chiffres comptables avec les données physiques de l'entreprise, de manière à faire apparaître, par exemple, l'évolution réelle, en volume, de l'activité, de l'évolution de la productivité, la politique d'investissement, etc.

- traiter des informations chiffrées ayant des incidences directes sur les salariés, telles que la répartition de la masse salariale, l'évolution des salaires et du pouvoir d'achat, la structure des emplois,...

- dégager des analyses qui permettent d'alerter les élus sur les changements prévisibles, les conséquences des projets annoncés, les situations périlleuses.

Ce nouveau type de pratique n'a pas manqué de se heurter à une série d'obstacles.

### 3. Les obstacles rencontrés par les CE et leurs experts-comptables

#### 1°) Obstacles de nature juridique

Les principaux obstacles dus à la législation sont les suivants :

- pas de possibilité de nomination d'un expert dans les entreprises

n'ayant pas la forme de société anonyme.

- le caractère non permanent de la mission, qui limite les possibilités d'investigation.
- l'impossibilité d'avoir accès à d'autres documents que la comptabilité générale.
- l'impossibilité d'intervenir au niveau des groupes et au niveau des établissements.
- la limitation de la communication de documents à ceux prévus dans les articles 8 à 11 du Code de Commerce.

#### 2°) Obstacles dus aux pratiques patronales

Dans sa grande majorité, le patronat a toujours en une interprétation restrictive de la législation sur l'information économique des CE et il s'est abrité derrière la forme des textes pour accumuler les obstacles aux CE et aux experts-comptables. La liste en serait longue et fastidieuse. Retenons seulement quelques aspects principaux :

- la rétention d'information
- la contestation des rapports et surtout de l'étendue de la mission.
- le problème de la rémunération (absence de barème officiel).

#### 4. Les avancées du projet de loi Auroux

Le projet de loi élaboré par le Ministre du Travail apporte un certain nombre d'améliorations aux problèmes évoqués précédemment.

Il est actuellement soumis, pour avis, au Conseil Economique et Social, avant d'être présenté au Parlement au cours de la prochaine session de printemps.

#### 1°) La philosophie du projet

L'exposé des motifs du projet de loi commence ainsi :

" Le développement d'une véritable démocratie économique suppose que des relations sociales nouvelles s'établissent dans la collectivité de travail que constitue l'entreprise" (1)

Le Ministre prend donc acte du fait que les relations sociales actuelles au sein de l'entreprise ne sont pas satisfaisantes et qu'il faut les

(1) C'est nous qui soulignons

les transformer. Il reprend la notion de démocratie économique, donnant ainsi un sens à l'idée, émise par ailleurs, que les travailleurs doivent devenir des citoyens à part entière dans l'entreprise (1).

L'exposé des motifs poursuit : "Pour atteindre ce but, il est nécessaire de renforcer et d'élargir les capacités des institutions représentatives du personnel et de les doter de pouvoirs leur permettant d'influer sur les décisions qui concernent directement les salariés".

En effet, dans l'état actuel des relations du travail en France, ce sont les délégués du personnel et surtout les CE, en matière économique qui apparaissent comme étant les mieux situés pour être les acteurs principaux de la mise en oeuvre de la démocratie économique dans l'entreprise.

Il faut noter ici l'importance des termes "influer sur les décisions", ce qui signifie que, contrairement à ce qui a pu être dit parfois, ce projet de loi ne va pas du tout dans un sens de cogestion, et encore moins d'autogestion. Il respecte les prérogatives de l'autorité patronale, mais il vise à en limiter le caractère discrétionnaire, puisqu'on peut penser que l'intervention des élus des CE pourra, dans certains cas, dépasser les simples niveaux de l'information et de la consultation.

L'exposé des motifs ajoute : "C'est au sein de ces institutions qu'ils (les salariés) expriment leurs aspirations et qu'ils doivent recevoir des informations d'ordre économique de nature à les éclairer sur la situation de l'entreprise dont ils font partie ainsi que sur son évolution à moyen et à long terme".

Sur le plan de la finalité de la communication de l'information économique, le texte n'innove pas tellement par rapport à l'esprit de 1945-46, mais il prend acte de l'inégalité fondamentale devant l'information économique entre la direction de l'entreprise et les salariés, et veut donner à ces derniers les moyens de réduire cette inégalité, notamment en facilitant l'accès aux informations importantes et en permettant aux élus de se faire assister plus largement par des experts de différentes natures.

En d'autres termes, on peut résumer ainsi la philosophie du projet :

(1) Notamment "Le Monde" des 11-12/10/81



- le chef d'entreprise doit conserver ses prérogatives et ses responsabilités en matière de gestion et de direction de l'entreprise.
- les élus des salariés - et leurs organisations syndicales - doivent conserver leur rôle de revendication et de contestation.
- pour acquérir une nouvelle citoyenneté dans l'entreprise les travailleurs doivent recevoir une meilleure et une plus large information économique.
- ils doivent donc disposer de moyens nouveaux, et notamment recevoir l'apport de techniciens, traitant et analysant cette information pour leur compte.

#### 2°) Les dispositions nouvelles

Tout d'abord, les CE seront constitués dans toutes les entreprises à partir de 50 salariés, quel que soit leur statut juridique (art. L 431-1) et disposeront des mêmes droits à l'information économique, sous réserves des adaptations nécessaires.

En plus des droits existants actuellement, le CE sera informé et consulté sur toutes les questions importantes affectant la vie juridique et économique de l'entreprise (fusion, cession, prise de participation, modifications importantes des structures de production). Il sera informé préalablement à l'introduction de nouvelles technologies et pourra émettre un avis sur ces projets, en se faisant assister d'un expert rémunéré par l'entreprise.

Après chaque élection de CE, celui-ci recevra du chef d'entreprise une documentation économique et financière présentant les grandes caractéristiques de l'entreprise (Art. L 432-4).

L'information annuelle existante sera complétée par la connaissance des résultats globaux de la production en valeur et en volume, les avantages financiers consentis par l'Etat, les régions et les collectivités locales, l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe et par catégories, et dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'évolution de la productivité, le taux d'utilisation des capacités de production et les investissements.

En outre, le CE pourra prendre connaissance des contrats passés avec

les entreprises de travail temporaire et quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, le CE recevra les documents comptables remis, selon les cas aux actionnaires, associés, adhérents, ..., ce qui règle le problème de l'obstacle juridique énoncé précédemment.

Les conditions de l'assistance des experts sont prévues par l'article L 434-6, dont voici les principales dispositions :

"Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable à l'occasion de l'examen annuel des comptes prévu à l'article L 432-4 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L 321-3 pour licenciement économique d'ordre structurel ou conjoncturel doit être mise en oeuvre. L'expert comptable a accès aux documents comptables.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises de plus de 300 salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de l'examen de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L 432-2.

L'expert-comptable, l'expert visé à l'alinéa ci-dessus, l'expert visé à l'article L 236-7 sont rémunérés par l'entreprise.

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. (...)"

On peut donc noter que :

- la mission de l'expert-comptable sera étendue aux cas de procédure pour licenciement économique
- l'accès à l'information comptable sera plus large
- le CE pourra se faire assister par d'autres experts, soit rémunérés par l'entreprise, soit rémunérés par les fonds du CE.

Autre innovation importante du projet de loi : la constitution de comités de groupe, assimilables à de super-comités centraux à l'échelle d'un groupe de sociétés. Leurs attributions sont ainsi définies par l'article L 439-2 :

"Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir.

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable ; celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. L'expert-comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du code du commerce pour toutes les entreprises représentées au comité de groupe".

3°) Les conséquences pour la pratique d'intervention des experts-comptables des CE

Il est encore trop tôt pour recenser toutes les conséquences de cette nouvelle législation. Nous nous limiterons, pour l'instant, à soulever deux questions.

a/ sur la question du secret professionnel

Dans la mesure où l'expert-comptable du CE aura un accès plus large qu'auparavant aux documents internes de l'entreprise, on peut supposer que se poserait avec plus d'acuité la question du secret professionnel. Il faut rappeler que l'expert-comptable est soumis au secret professionnel vis à vis des tiers et qu'on ne peut considérer que le CE soit un tiers pour l'expert-comptable, puisqu'il est son client. De leur côté, les membres du CE sont seulement soumis à une obligation de discrétion (sauf pour les procédés de fabrication).

Nous ne pensons pas que l'extension des droits d'investigation soit de nature à modifier les pratiques antérieures et les relations entre le CE et son expert-comptable. Il appartiendra aux membres des CE, comme auparavant, d'estimer, cas par cas, jusqu'où va l'obligation de discrétion. On peut néanmoins souligner que, par le passé, cette "obligation" a très souvent été utilisée par les directions d'entreprise pour entraver l'information des élus à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

b/ la question de la recommandation de l'Ordre des experts-comptables

Comme on vient de le voir, la philosophie politique et sociale actuelle du législateur a changé par rapport à celle de 1945-46 et tend à se rapprocher des pratiques nouvelles mises en oeuvre par les organisations syndicales et certains cabinets d'expertise-comptable durant ces dernières années. Il nous apparaît alors indispensable que l'Ordre des experts-comptables révise sa Recommandation de 1973, puisque celle-ci faisait explicitement référence aux travaux de l'Assemblée consultative de 1944.

Sur le premier objectif : "éclairer les délégués sur le véritable sens des comptes présentés", cette formule nous paraît pour le moins ambiguë, car on pourrait discuter à perte de vue sur la signification du terme "véritable" : mieux vaut reconnaître que, pour les salariés, les comptes présentés n'ont pas le même sens que pour une direction d'entreprise, de même qu'on peut faire le même raisonnement pour l'Inspecteur du fisc, le banquier, l'actionnaire ou l'Inspecteur du travail. Il n'existe pas de grille unique de lecture des comptes de l'entreprise et mieux vaut laisser à chacun son indépendance de jugement et d'appréciation, en fonction de sa situation dans les rapports économiques et sociaux, étant entendu que les comptes de l'entreprise ne peuvent se comprendre indépendamment d'autres critères d'appréciation (mise en relation avec les données physiques de l'activité de l'entreprise, étude du contexte et de l'environnement).

Sur le deuxième objectif : "dissiper la méfiance des salariés" : cette formule nous paraît aujourd'hui hors de propos : l'expert-comptable du CE ne peut pas se situer, a priori, comme un auxiliaire de la direction de l'entreprise authentifiant et justifiant les comptes présentés ; comme on l'a vu précédemment, son rôle est ailleurs : c'est un rôle de traitement, d'explication, d'analyse, voire d'interprétation de l'information économique et financière, en fonction des demandes et des orientations qui lui sont fournies par son seul client : le comité d'entreprise.

Il faut être aveugle pour ne pas voir que l'information économique n'est pas neutre, et, qu'en particulier, celle fabriquée par la direction de l'entreprise est nécessairement marquée par ses préoccupations ; par conséquent on ne peut accepter à priori :

- que cette information est complète et suffisante et refuser d'y apporter le moindre regard critique
- qu'il n'existe qu'une seule bonne lecture des comptes : celle de la direction
- que la direction a forcément raison et que les membres du CE ont tort d'être "instinctivement méfiants" (selon les propres termes de la Recommandation)
- de considérer que l'expert-comptable du CE est l'allié naturel de la direction, ce qui est d'ailleurs incompatible avec le principe d'indépendance de la profession.

En conclusion, il nous paraît indispensable que l'Ordre révise profondément sa Recommandation pour adapter la conception de la mission d'assistance auprès du CE à la nouvelle législation et à la philosophie des relations du travail qui la sous-tend.