



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Comité de Groupe

Dans quel contexte le Comité de Groupe est-il mis en place (C. Trav. art. L.2331-1 ; C. Com. art. L.233-1 à L.233-5-1) ?

- Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et de ses filiales sur lesquelles elle exerce un pouvoir de contrôle.
- Est également considérée comme entreprise dominante, celle qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital ; celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ; ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ; ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise,
- Le comité de groupe est constitué à l'initiative de l'entreprise dominante au plus tard dans les six mois suivant la conclusion d'un accord d'entreprise ou par décision de justice.

Composition et fonctionnement du Comité de Groupe – quelle place pour les membres des CSE ?

- Le comité de groupe est composé du chef de l'entreprise dominante, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe (C. Trav. art. L.2333-1). La représentation du personnel au comité de groupe comprend 30 membres au plus (C. Trav. art. D.2332-2), sauf en cas de règle plus favorable dans le groupe,
- Il se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président,
- L'ordre du jour de la réunion est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres 15 jours au moins avant la séance.

Le champ d'intervention de l'expert-comptable au sein du Comité de Groupe : analyse continue des informations et désignation de l'expert sur les orientations stratégiques et toutes les consultations ponctuelles

- Pour l'exercice des missions des Représentants du Personnel, notamment dans l'analyse des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles, les actions éventuelles de prévention envisagées dans chacune des entreprises ; des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes,
- Si un accord prévoit expressément la consultation au niveau Groupe sur la consultation récurrente : la consultation sur les orientations stratégiques,
- Si un accord prévoit expressément la consultation au niveau Groupe sur toutes les consultations ponctuelles : les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la modification de son organisation économique ou juridique ; les conditions d'emploi, de travail ; l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; les mesures prises en faveur de la QVT et des populations dites « fragiles » (C. Trav. art. L.2312-8) ; la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, et toute situation de crise économique au sein de l'entreprise pouvant entraîner des suppressions de poste (C. Trav. art. L.2312-37).

Qui prend en charge les frais d'expertise (C. Trav. art. L.2334-4) ?

L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise dominante pour toutes les missions décrites précédemment. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe.

La procédure de désignation de l'expert

- **Lors de la première réunion ou d'une réunion extraordinaire du Comité de Groupe**
 - Mettre à l'ordre du jour une mention claire explicitant la désignation d'un expert-comptable au Comité de Groupe au titre de l'article L.2334-4 du Code du Travail,
- **Procéder au vote à la majorité des membres présents, lors de la réunion, :**
 - Vote sur la nomination du cabinet Callentis « En vertu de l'article L.2334-4 du Code du Travail, le CSE décide d'avoir recours au cabinet Callentis pour l'assister dans ses prérogatives au sein du Comité de Groupe ... »,
 - Vote sur le mandatement d'un membre du CSE pour le représenter afin d'accomplir toute démarche utile au respect de la décision,
 - Pour les votes concernant les consultations, nous vous conseillons de nous contacter.
- Transmission de la lettre de mission (résolution du CSE et vote de l'expertise) qui détermine : l'objet de l'expertise, la mission du cabinet, les moyens donnés au cabinet et les attentes de transmission des conclusions de l'expertise, au cabinet Callentis.
- Le Cabinet Callentis prend contact avec le président du CSE éventuellement afin de notifier l'acceptation de la mission et demander les informations nécessaires, notamment afin d'établir un cahier des charges et démarrer l'expertise.

