



émergences
EXPERT
COMPTABLE **ECO**

CE

LES EXPERTISES ECONOMIQUES

Dans le cadre des
informations-consultations

*La décision de recourir à une expertise ne s'improvise pas.
Nos délégués régionaux sont présents sur l'ensemble
du territoire pour vous accompagner tout au long
du processus de désignation de notre cabinet.*

*Emergences et Emergences-Eco, un seul et même
interlocuteur, une même déontologie, au plus près
des IRP. Contactez-nous au 01 55 82 17 30*

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Pour ce faire le CE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, les conditions de travail ainsi que les conditions de la formation professionnelle.

Les informations-consultations du CE

L'information-consultation : les modalités générales

Les procédures d'informations-consultations obéissent à des temporalités différentes selon leurs natures.

- . **Elles sont ponctuelles**, c'est-à-dire mises en œuvre par l'employeur chaque fois que cela s'avère nécessaire, par exemple, en cas de projet important.
- . **Elles sont récurrentes**, lorsque l'obligation d'informer et consulter découle d'une obligation légale spécifique, par exemple sur la situation économique et financière de l'entreprise.



L'information et la consultation du CE signifient que l'instance exprime un avis motivé sur le sujet sur lequel il est consulté. Si l'avis rendu par le CE ne lie pas l'employeur, il doit cependant concourir à la prise en compte par ce dernier des observations formulées par les élus. Pour le dire autrement, la consultation de l'instance doit avoir un effet utile.

Le principe de l'effet utile de l'information-consultation

Ce principe repose sur la prise en compte de l'intérêt des salariés par l'employeur dans les décisions de gestion qu'il est amené à prendre. Aux termes des dispositions du code du travail, le comité d'entreprise doit disposer d'une information précise et écrite et d'un délai d'examen suffisant. (C.trav.art. L.2323-3 et suivants).

Les avis et vœux

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux. L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

Le principe d'antériorité

Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf avant le lancement d'une offre publique d'acquisition. La procédure doit être engagée au bon moment, ni trop tôt, ni trop tard, ce qui signifie que la consultation intervient alors que le projet de l'employeur est abouti, mais encore amendable. En clair, celle-ci est engagée avant toute décision définitive de mettre en place le projet.

La procédure d'information-consultation et les délais préfix

Afin d'exercer utilement sa compétence, le comité d'entreprise dispose d'un délai d'examen suffisant. Sauf dispositions législatives spéciales, un accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise sont rendus.

Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des CHSCT.



À l'expiration de ces délais ou du délai fixé par le juge en cas de contentieux, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Les délais préfix s'appliquent à toutes les consultations ponctuelles ainsi que dans le cadre des trois consultations annuelles obligatoires portant sur :

- . **les orientations stratégiques de l'entreprise**, la gestion prévisionnelle des compétences et les orientations de la formation professionnelle
- . **la situation économique et financière de l'entreprise** ainsi que la politique de recherche et de développement et l'utilisation du CICE
- . **la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** ainsi que la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle



Le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Un décret précise qu'à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à deux mois. Le délai est porté à trois mois en cas de saisine par l'employeur ou le comité d'entreprise d'un ou de plusieurs CHSCT et à quatre mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert. L'avis du ou des CHSCT et, le cas échéant, de l'instance de coordination est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai préfix.



Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, les délais s'appliquent au comité central d'entreprise. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise, le cas échéant accompagné de l'avis du CHSCT ou de l'instance de coordination, au plus tard sept jours avant la date à laquelle le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. À défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai préfix.

L'articulation des procédures d'information-consultation selon la nature des IRP et les différents niveaux

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise.

Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures

de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.



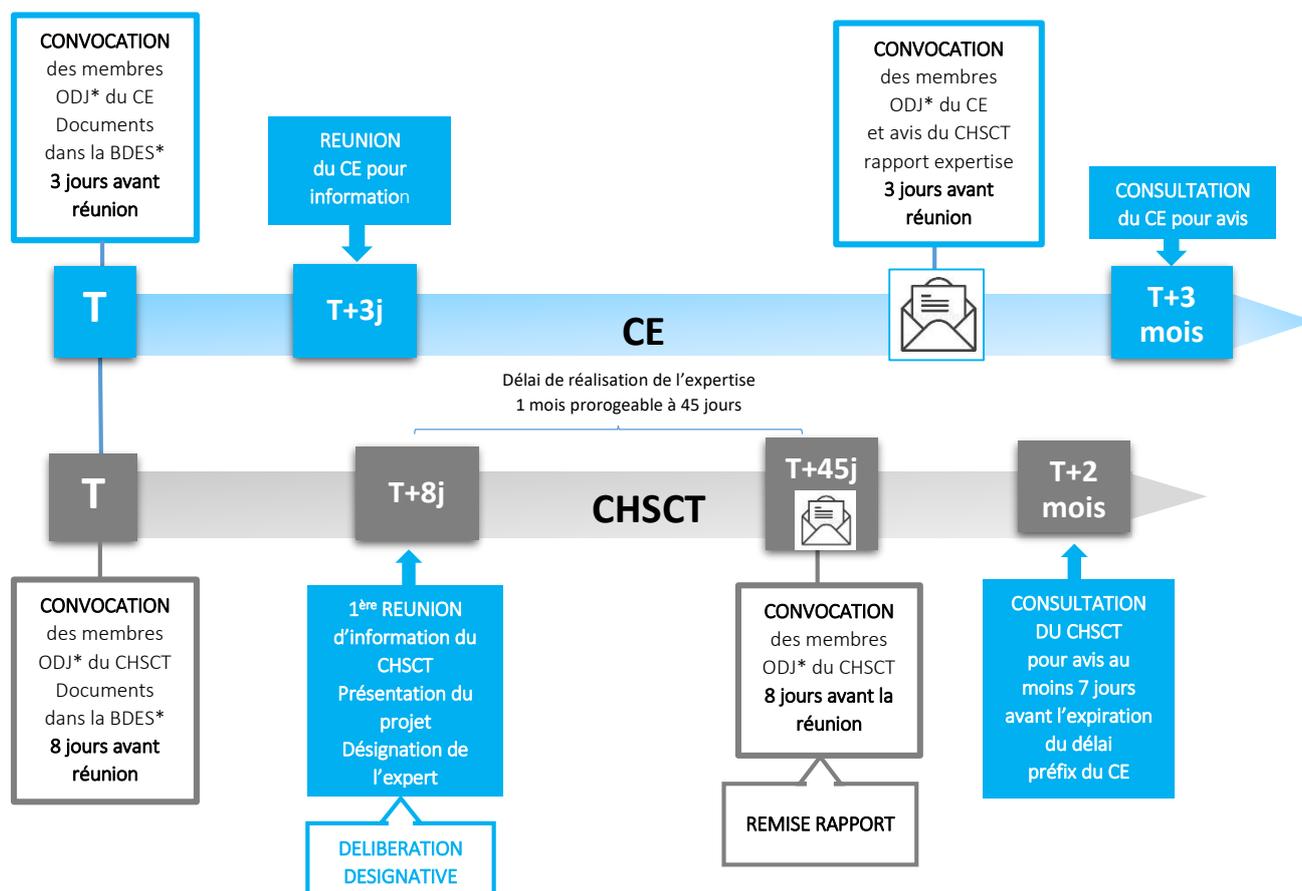
Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, les délais préfix s'appliquent au comité central d'entreprise.

Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise, le cas échéant accompagné de l'avis du CHSCT ou de l'instance de coordination, au plus tard sept jours avant la date à laquelle le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

À défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

EN RESUMÉ

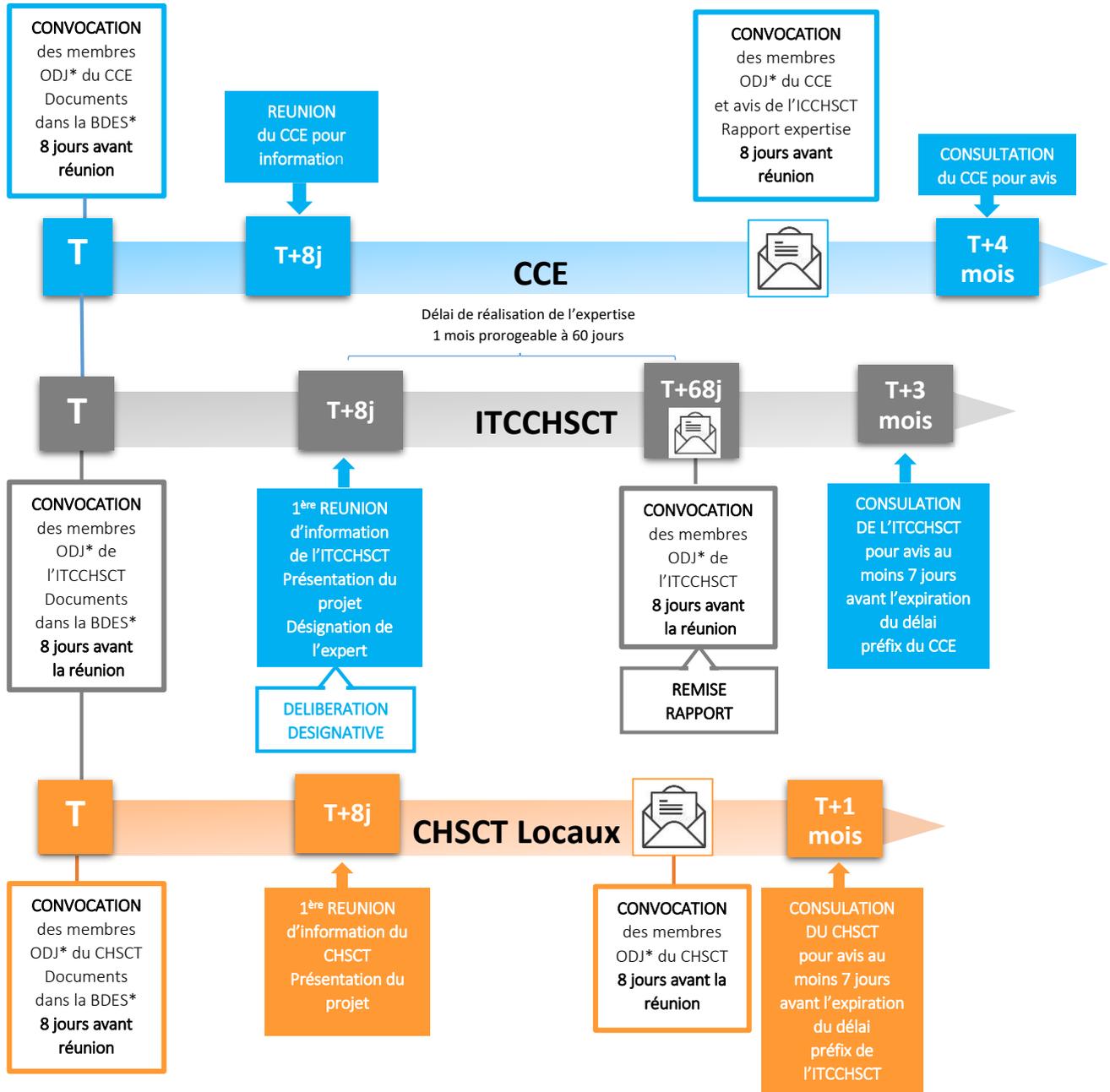
PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CE, DU CHSCT ET RECOURS A L'EXPERTISE AGRÉÉE



*ODJ : Ordre du jour

*BDES : Base de données économiques et sociales

**PROCEDURE D'INFORMATION-CONSULTATION
DU CCE, DE L'ITCCHSCT ET RECOURS A L'EXPERTISE AGRÉÉE**



*ITCCHSCT : Instance temporaire de coordination des CHSCT
 *ODJ : Ordre du jour
 *BDES : Base de données économiques et sociales

Les informations-consultations ponctuelles du CE

Le CE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, les conditions de travail et les conditions de la formation professionnelle

Information-consultation sur l'organisation de l'entreprise

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

1. La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
2. Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
3. Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;
4. Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Information-consultation sur les projets de restructuration et compression des effectifs

Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet également un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. Cet avis est transmis à la direction régionale de la concurrence, de la compétitivité, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Lorsqu'un employeur envisage de procéder au licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours au moins dans une entreprise de plus de 50 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en place. Ce plan a pour objet d'éviter ou limiter au maximum l'impact du projet sur le nombre de licenciements et de prendre des mesures à même d'accompagner ceux qui ne pourront pas être évités.

Le plan comporte des mesures telles que :

- . des actions de reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent, ou à défaut sur des postes de catégorie inférieure sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés
- . des actions de reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à des actions de réactivation du bassin d'emploi
- . de manière temporaire ou non, la réduction ou l'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires afin de limiter le nombre de licenciements envisagés
- . des actions de formation, de reconnaissance de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion
- . des créations d'activités nouvelles par l'entreprise
- . des actions d'aide à la création d'activités nouvelles ou de reprise d'activités existantes.

À l'initiative de l'employeur, le PSE peut être élaboré par accord collectif conclu à la majorité des organisations syndicales représentant 50 % des salariés lors du 1er tour des élections du CE.

En plus des mesures énoncées ci-dessus, l'accord collectif peut porter sur :

- . les modalités de mise en place du calendrier de la procédure
- . la pondération et le périmètre des critères d'ordre des licenciements
- . le calendrier des licenciements
- . le nombre de suppression d'emploi et les catégories professionnelles concernées
- . les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation.



En cas de négociation du plan, le CE peut désigner un expert-comptable en vue d'assister les organisations syndicales dans la négociation de l'accord collectif.

À défaut d'accord ou s'il ne souhaite pas s'engager dans la voie de la négociation, l'employeur peut décider d'élaborer le plan de manière unilatérale. Qu'il soit conclu par accord ou par acte unilatéral, le PSE est toujours soumis au contrôle de l'administration. L'autorité administrative par l'intermédiaire de la DIRECCTE valide l'accord collectif au plus tard dans les 15 jours suivant sa saisine (contrôle restreint). À défaut, elle homologue le document unilatéral élaboré par l'employeur dans les 21 jours suivant sa saisine (contrôle renforcé).

L'information-consultation du CE en cas de PSE

Qu'il soit négocié ou élaboré unilatéralement, la mise en place d'un PSE doit être précédée d'une double consultation du CE :

- . **partie 2 du code du travail** : cette consultation porte sur les raisons économiques ainsi que les modalités de mise en œuvre de la réorganisation ou la restructuration envisagée et ses conséquences sur l'activité de l'entreprise
- . **partie 1 du code du travail** : cette consultation porte sur les mesures concrètes envisagées dans le PSE (nombre de licenciements prévus, catégories socio-professionnelles concernées, critères applicables pour l'ordre des licenciements, calendrier prévisionnel des licenciements, mesures d'accompagnement prévues...)

Dans le cadre de l'information-consultation du CE, celui-ci peut recourir à une expertise comptable. Deux hypothèses sont à envisager :

- . soit une information-consultation sans recours à l'expert-comptable avec deux réunions obligatoires : la première pour la présentation du projet, et la seconde pour l'émission d'un avis du CE
- . soit une information-consultation avec une première réunion permettant la nomination de l'expert lors de la consultation partie 1, une seconde pour la présentation du rapport de l'expert, et une troisième pour l'émission d'un avis du CE

Les points de vigilance en cas de PSE avec l'aide de l'expert-comptable. Il s'agira pour les représentants du personnel :

- de vérifier la pertinence du motif économique légitimant le PSE
- de s'assurer de disposer d'informations suffisamment claires et précises permettant d'émettre un avis motivé sur le PSE
- de saisir le directeur régional de la Direccte de toute irrégularité de procédure constatée
- d'être attentif au rétro planning sur le respect des délais préfix (attention : la réalisation d'une expertise CHSCT est elle-même encadrée par les délais préfix du CE ou du CCE)
- de s'assurer que les mesures de reclassement et d'accompagnement des salariés en termes de formation et de mesures d'adaptation soient à la hauteur des moyens dont dispose l'entreprise
- d'être en capacité de faire des propositions alternatives face aux carences ou manquement du PSE



Attention, les procédures d'information-consultation en cas de PSE sont encadrées par des délais préfix.

C'est le nombre de licenciements envisagés qui détermine la durée du délai :

- . Moins de 100 licenciements : délai préfix de 2 mois
- . Entre 100 et 250 licenciements : délai préfix de 3 mois
- . Plus de 250 licenciements : délai préfix de 4 mois

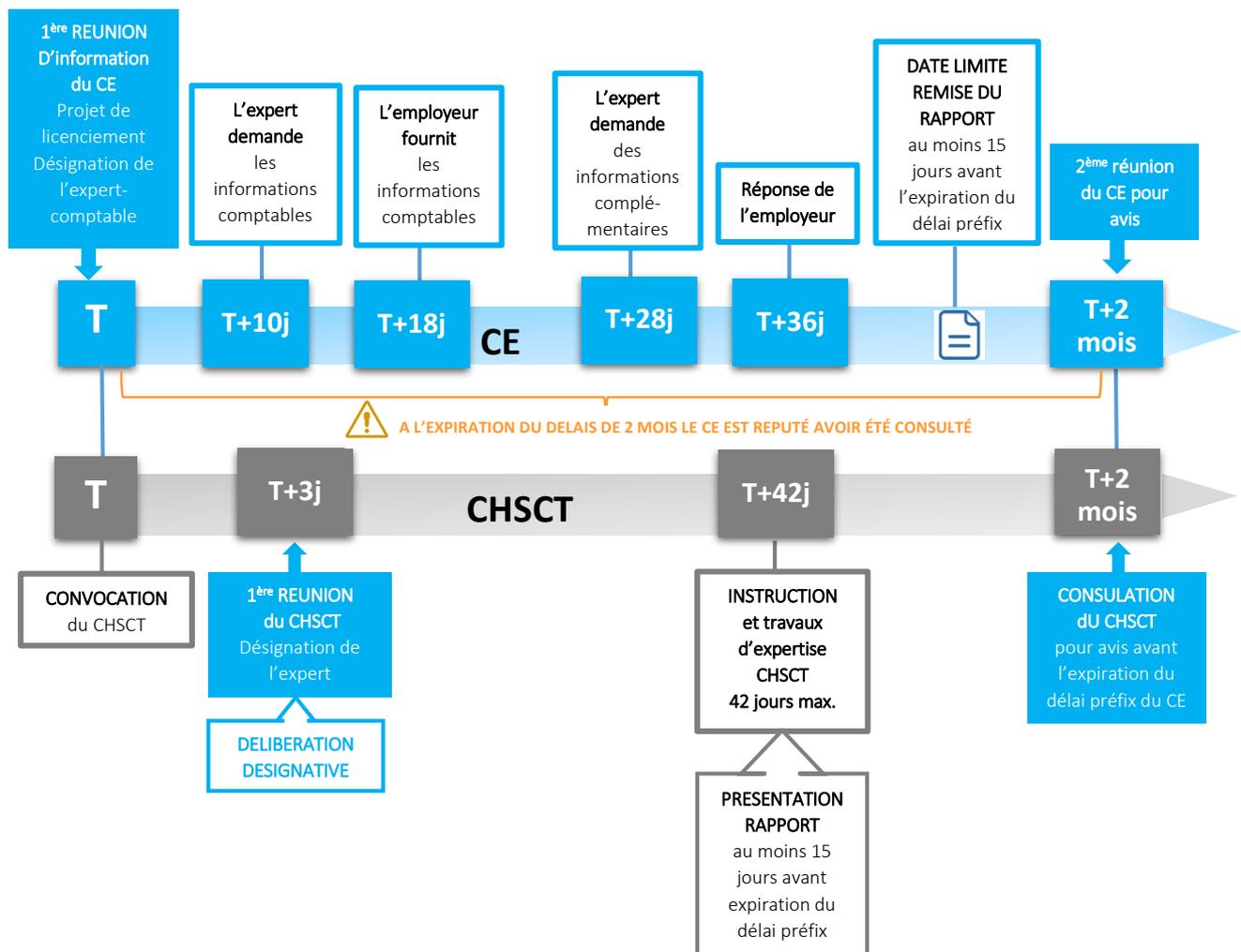
À l'issue du délai, le CE est réputé avoir rendu un avis.

Un accord de méthode peut être signé pour améliorer les modalités d'information-consultation du CE, notamment pour en renégocier les délais

EN RESUMÉ

LES EXPERTISES CE ET CHSCT EN CAS DE PSE

(Exemple sur PSE de moins de 100 licenciements)



Information-consultation sur les conditions de travail

Afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération, le comité d'entreprise bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce dernier. Nous préconisons que les avis de ce comité lui soient transmis. D'autre part, le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Enfin, le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Le comité d'entreprise veille à ce que la mise en place d'un tel dispositif par nature attentatoire aux libertés individuelles ou aux droits des personnes soit justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

Information-consultation sur l'introduction de nouvelles technologies

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun de ces sujets.

Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. Le comité d'entreprise est régulièrement informé et consulté sur la mise en œuvre de ce plan. Le CE n'est pas qu'informé et consulté sur un projet. Il doit à notre sens également continuer à suivre l'impact de ce projet : suivi des mesures.



Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE peut recourir à une expertise technique.

Les informations-consultations récurrentes et obligatoires

La loi du 17 août 2015 a simplifié les procédures d'information-consultation du comité d'entreprise en les regroupant en trois grands rendez-vous annuels en lieu et place des 17 consultations qui existaient auparavant. Ces dispositions sont applicables depuis le 1er janvier 2016.

Les trois blocs de consultations annuelles du CE portent désormais sur :

- **Les orientations stratégiques de l'entreprise**, la gestion prévisionnelle des compétences et les orientations de la formation professionnelle
- **La situation économique et financière de l'entreprise** ainsi que la politique de recherche et de développement et l'utilisation du CICE
- **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** ainsi que la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle



La loi est silencieuse quant aux modalités d'information-consultation et en particulier sur la question de savoir si ces procédures doivent être conduites aux termes d'une seule réunion. Il nous semble que compte tenu de l'importance des sujets à traiter, chacun des trois sujets devront faire l'objet d'une procédure spécifique et espacée les unes des autres.

La loi encourage la négociation d'accord d'entreprise de méthode portant notamment, sur les modalités d'information-consultation, la liste des informations récurrentes, le nombre de réunions du CE et les délais dans lesquels les avis sont rendus.

Précisons qu'à défaut d'accord collectif, les délais préfix de 2 mois prévus par la loi de sécurisation de l'emploi et ses décrets d'application sont applicables. Ainsi, à défaut d'avis du CE passé le délai préfix, ce dernier est réputé avoir rendu un avis négatif.



La loi « Rebsamen » exclut désormais comme obligations celles d'informer et de consulter le CE en cas de projet, de révision ou de dénonciation d'un accord collectif.

S'AGISSANT DU DROIT A L'EXPERTISE COMPTABLE

La loi Rebsamen en a quelque peu modifié les contours. L'article L.2323-35 du code du travail dispose désormais que le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

- . en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise
- . en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière
- . en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Aussi, chacun des trois blocs de consultations annuelles obligatoires ouvre désormais droit pour le CE au recours à un cabinet d'expertise comptable.

Contactez Emergences-Eco au 01 55 82 17 30 – info@emergences.fr

Information-consultation sur les orientations stratégiques (C.trav.art. L.2323-10)

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 les orientations stratégiques de l'entreprise 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 économiques et sociales est le support de préparation de cette consultation.

L'EXPERTISE COMPTABLE SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

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.

La désignation de l'expert se fera aux termes d'une délibération adoptée en séance du comité d'entreprise et les frais d'expertises sont à la charge de l'employeur.

Information-consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (C.trav. art.L.2323-12)

La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.



Auparavant le CE était seulement informé sur la question de l'examen annuel des comptes. Désormais celui-ci doit émettre un avis.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans la base de données économiques et sociales (BDES) un certain nombre d'informations, notamment, celles sur :

- . L'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir.
- . Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés.
- . Les communications et les copies transmises aux actionnaires, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.

Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, celles-ci mettent à la disposition du CE les documents comptables qu'elles établissent.



Les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt et sur leur utilisation, ainsi que les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise sont également portées dans la BDES.

L'EXPERTISE COMPTABLE SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

Désormais le droit à l'expertise est mobilisé par le CE dans le cadre de sa consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et par extension, sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.

La désignation de l'expert se fera aux termes d'une délibération adoptée en séance par le comité d'entreprise. La totalité des frais d'expertises est à la charge de l'employeur

Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, et les conditions de travail et l'emploi (C.trav.art. L.2323-15 et suivants)

La troisième consultation annuelle relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, porte sur :

- . L'évolution de l'emploi
- . Les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur,
- . L'apprentissage, les conditions d'accueil en stage
- . Les conditions de travail
- . Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail
- . L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Cette consultation nécessite la communication d'une information très dense. La nature des informations devant être communiquées par l'employeur au CE est précisée à l'article L.2323-17 du code du travail. La base de données économiques et sociales est le support de préparation de cette consultation.

L'EXPERTISE COMPTABLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et comme pour les précédentes.

Cette désignation de l'expert est subordonnée à l'adoption d'une délibération par le comité d'entreprise. La totalité des frais d'expertises est à la charge de l'employeur.



Accueil - Conseil

01 55 82 17 30

info@emergences.fr

**Emergences est présent
sur l'ensemble du territoire**

Paris

Lyon

Marseille

Bordeaux

Lille

Toulouse

Nantes

Strasbourg

Tours

Siège Emergences

261 rue de Paris

93556 Montreuil Cedex

www.emergences.fr

