

## **CSE : LE RECOURS A L'EXPERT**

### **Qui peut recourir à un expert ?**

- ✓ Les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés par une résolution ou sur proposition des commissions constituées en son sein
- ✓ Le droit est ouvert au CSE, au CSE d'établissement ou encore au CSE central, selon les niveaux où sont conduites les consultations
- ✓ La CSSCT ne peut pas recourir à un expert

### **Quel expert peut être saisi ?**

- ✓ Un expert-comptable, un expert habilité, un expert dit « libre » (ex : expert juridique), un expert en risques technologiques (pour les installations classées)
- ✓ L'expert-comptable est inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables
- ✓ L'expert habilité devra, au 1er janvier 2022, être titulaire d'une certification délivrée par un organisme certificateur accrédité et justifiant de ses compétences en matière de santé, sécurité et de conditions de travail
- ✓ Période de transition jusqu'au 31 décembre 2021 : les experts agréés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 seront habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément

### **Dans quelles situations le CSE peut-il faire appel à un expert-comptable ?**

- ✓ Pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière, sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'examen du rapport annuel sur la participation
- ✓ Pour les consultations ponctuelles relatives aux opérations de concentration, à l'exercice du droit d'alerte économique, en cas de licenciements collectifs pour motif économique (+ 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés), aux offres publiques d'acquisition (OPA), à la négociation d'un accord de performance collective ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi

### **Dans quelles situations le CSE peut-il faire appel à un expert habilité « qualité du travail et de l'emploi » ?**

- ✓ En cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- ✓ En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ✓ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

### **Le CSE peut-il faire appel à un autre type d'expert ?**

- ✓ OUI, un expert dit « libre » pour la préparation des travaux du CSE (ex : expertise d'un projet de cession)
- ✓ L'expert dit « libre » est rémunéré par le CSE, sauf accord plus favorable
- ✓ Un expert en risques technologiques (pour les installations classées : à l'occasion de la demande d'autorisation environnementale ou en cas de risque grave)

### **A qui revient la prise en charge du coût de l'expertise ?**

- ✓ Le coût de l'expertise est soit à la charge de l'employeur, soit partagé entre lui et le CSE dans la proportion fixée par le code du travail
- ✓ Dans le cas où le CSE décide de recourir à un expert dit « libre », le coût est à sa charge exclusive
- ✓ Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord ou résulter des usages

### **Dans quels cas le coût de l'expertise est-il pris intégralement en charge par l'employeur ?**

- ✓ Expertise en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
- ✓ Dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- ✓ Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
- ✓ En cas de licenciement collectif pour motif économique
- ✓ En cas d'expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle

### **Dans quels cas le coût de l'expertise est-il partagé entre l'employeur et le CSE ?**

- ✓ Le coût de l'expertise est pris en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, lorsque le CSE décide de faire appel à un expert :
  - en vue de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise
  - dans le cadre des consultations ponctuelles (introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, opérations de concentration, droit d'alerte, ...) à l'exception de celles qui font l'objet d'une prise en charge intégrale par l'employeur (voir ci-dessus).
- ✓ Néanmoins, l'employeur prendra intégralement en charge ces expertises lorsque :
  - le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise
  - et si aucun un transfert de l'excédent annuel du budget de fonctionnement n'a été opéré vers le budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes

### **Comment est désigné l'expert au CSE ?**

- ✓ Par une résolution du CSE
- ✓ La question de la désignation d'un expert nécessite une inscription à l'ordre du jour de la réunion du CSE ou d'avoir un lien avec une question y figurant
- ✓ Pas d'obligation de vote, sauf en l'absence d'accord unanime entre les membres du comité (décision prise à la majorité des présents) ou si le règlement intérieur l'exige
- ✓ L'employeur ne participe pas au vote
- ✓ La résolution doit préciser le choix de l'expert et son cadre d'intervention
- ✓ Un accord d'entreprise, ou à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années

### **A quel moment désigner l'expert ?**

- ✓ Lors de la première réunion de consultation du CSE dans le cadre d'une procédure collective de licenciement économique, d'une opération de concentration, d'une OPA
- ✓ Dans le cas d'une procédure d'alerte, la désignation a lieu au cours de la réunion du CSE suivant la demande d'explications à l'employeur (si celles-ci s'avèrent insuffisantes)
- ✓ Pour les consultations récurrentes, la désignation de l'expert doit être réalisée dans les meilleurs délais puisque l'avis du CSE doit être rendu dans un délai déterminé

### **Selon quelles modalités l'expert intervient-il ?**

- ✓ A compter de la désignation de l'expert, le CSE peut établir un cahier des charges à l'attention de l'employeur
- ✓ L'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai de dix jours à compter de sa désignation
- ✓ Les experts ont libre accès dans l'entreprise (cette disposition n'est toutefois pas applicable aux experts « libres »)
- ✓ Dans les trois jours qui suivent sa désignation, l'expert doit demander à l'employeur toutes les informations dont il a besoin et ce dernier doit lui répondre dans les cinq jours

- ✓ Si l'employeur estime que les documents demandés n'entrent pas dans la mission de l'expert il doit saisir le tribunal judiciaire en référé
- ✓ L'expert dit « libre » ne travaille que sur les documents détenus par le CSE (dont la BDES)
- ✓ L'expert est assujéti au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur

### **Dans quels délais sont rendues les expertises ?**

- ✓ Pour les expertises effectuées dans le cadre d'une consultation du CSE, l'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation du comité social et économique (2 mois ou 3 mois si expertise CSE central)
- ✓ Des délais de consultation différents peuvent être prévus par la loi (comme pour les plans de sauvegarde de l'emploi - PSE) ou par accord
- ✓ Pour les autres expertises (notamment, risques graves et exercice du droit d'alerte économique), à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, l'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le CSE
- ✓ Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, établissement d'un rapport d'expertise unique

### **Quelles sont les possibilités de contestation ?**

- ✓ Si l'employeur refuse de lui remettre les documents demandés, l'expert pourra saisir le tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond en invoquant un trouble manifestement illicite
- ✓ L'employeur qui souhaite contester l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de dix jours à compter de :
  - La délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise
  - La désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert
  - La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations qui lui sont transmises par l'expert (coût prévisionnel, durée...) s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise
  - La notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût
- ✓ La saisine du juge suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté jusqu'à la notification du jugement. Le juge statut, en référé, en premier et dernier ressort (seul un pourvoi en cassation est possible), dans les 10 jours suivant sa saisine
- ✓ La contestation relative à l'expertise dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique peut être réalisée :
  - par l'employeur s'agissant du choix de l'expert, de la nécessité, du coût prévisionnel, de l'étendue, de la durée
  - par le CSE lorsque les conditions d'accès à l'entreprise et aux documents ne sont pas réunies
  - cette contestation est adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), à la DREETS, qui se prononce dans un délai de 5 jours. La décision de la DREETS peut être contestée devant le tribunal administratif
- ✓ En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération CSE décidant le recours à l'expertise, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur
- ✓ Le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge

*Pour aller plus loin sur ce sujet :*

- Site Internet du Ministère du travail, onglet « dialogue social » : « CSE : recours à des experts »