CSE : L'EXPERTISE

SOMMAIRE

TRANSITION ENTRE LES ANCIENNES IRP ET LE CSE

L'OUVERTURE D'UNE EXPERTISE

L'EXPERT

LA CONTESTATION D'UNE EXPERTISE PAR L'EMPLOYEUR

CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

TRANSITION ENTRE LES ANCIENNES IRP ET LE CSE

LE PASSAGE D'UN CE À UN CSE A-T-IL DES IMPACTS SUR LES EXPERTISES EN COURS ?

Non, il n'y a pas d'impact. Une expertise engagée par les anciennes IRP doit se poursuivre avec le CSE nouvellement installé.

Par ailleurs, une expertise représente un engagement contractuel avec un organisme extérieur à l'entreprise (expert-comptable ou expert agréé) dont la résiliation unilatérale exposerait à des pénalités.

Le CSE ne pourra pas demander une expertise similaire sur le même projet, sous peine d'annulation par le juge pour défaut de « nécessité » ; un rapport d'expertise ayant vocation à « servir » également aux nouveaux élus.

L'OUVERTURE D'UNE EXPERTISE

QUI PEUT DEMANDER L'OUVERTURE D'UNE EXPERTISE[1] ?

Le CSE, à son initiative ou sur proposition des commissions constituées en son sein, peut décider de recourir à une expertise. L'employeur ne participe pas au vote de cette décision.

QUELLES SONT LES SITUATIONS QUI PERMETTENT LE RECOURS À UNE EXPERTISE[2] ?

L'expertise lors des consultations récurrentes

Les consultations récurrentes sont les suivantes :

- consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Mes notes

1. Article L. 2315-78 du Code du travail.
2. Articles L. 2312-17, L. 2315-79, L. 2315-87, L. 2315-88, L. 2315-91, à L. 2315-96, du Code du travail.

Le CSE peut demander une expertise à l'occasion de ces consultations. Il doit cependant s'en tenir au nombre d'expertises fixé pour ces consultations, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord conclu entre l'employeur et le CSE.

Les autres cas de recours à l'expertise

Le CSE peut également demander une expertise pour faire face aux situations suivantes :

- opérations de concentration ;
- droit d'alerte économique ;
- licenciements collectifs pour motif économique ;
- offres publiques d'acquisition ;
- préparation de la négociation d'un accord de plan de sauvegarde de l'emploi ;
- préparation de la négociation d'un accord de performance collective ;
- examen du rapport relatif à un accord de participation ;
- introduction de nouvelles technologies ;
- projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;

NB : le comité peut recourir à une expertise pour risque grave en cas de risques psychosociaux subis par des salariés depuis plusieurs années, dès lors qu'il est démontré que ces faits ont perduré dans le temps, et que le risque existe toujours au moment de la délibération[3].

- préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- tout autres travaux du CSE.

QUELS SONT LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ET DÉLAIS QUI ENCADRENT L'EXPERTISE[4] ?

La désignation de l'expert

La désignation de l'expert doit intervenir à l'occasion d'une décision du comité en réunion, au moment où l'effet de cette désignation est utile. Par exemple, dans le cadre de la présentation des comptes de l'entreprise au CSE, l'expert ne peut être désigné avant que les comptes ne lui aient été transmis.

Mes notes

3. Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-11.558.
4. Articles L. 2315-81-1, R 2315-45 et R 2315-46 du Code du travail.

Le cahier des charges

Lorsque le CSE a désigné un expert, ses membres peuvent, au besoin, établir un cahier des charges : cela est facultatif, et si c'est le cas, ils le notifient à l'employeur.

Notification du coût prévisionnel

L'expert a 10 jours, à compter de sa désignation, pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise.

Demande d'informations complémentaires à l'employeur

Si besoin, l'expert a trois jours à compter de sa désignation pour demander des informations complémentaires à l'employeur. Ce dernier doit répondre à sa demande sous cinq jours.

L'EXPERT

QUEL TYPE D'EXPERT DOIT ÊTRE DÉSIGNÉ[5] ?

L'expert est désigné par le CSE, et sa spécificité diffère selon les cas d'expertise.

Motif d'expertise	Expert
Orientations stratégiques de l'entreprise	Expert-comptable
Situation économique et financière de l'entreprise	Expert-comptable
Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	Expert-comptable
Opérations de concentration	Expert-comptable
Droit d'alerte économique	Expert-comptable
Licenciements collectifs pour motif économique	Expert-comptable
Offres publiques d'acquisition	Expert-comptable
Accord de plan de sauvegarde de l'emploi	Expert-comptable
Accord de performance collective	Expert-comptable
Examen du rapport relatif à un accord de participation	Expert-comptable

Mes notes

5. Articles L. 2315-81-1, L. 2315-87, L. 2315-88, L. 2315-91, L. 2315-92, L. 2315-94, L. 2315-95, et L. 2315-96, du Code du travail.

Motif d'expertise	Expert
Introduction de nouvelles technologies	Expert habilité
Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Expert habilité
Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés	Expert-technique ou expert habilité[6]
Risque grave	Expert habilité
Préparation de tout autres travaux du CSE	Expert libre

L'expert-comptable peut être choisi librement parmi l'ensemble des experts comptables, sans que le choix soit limité à un périmètre territorial particulier.

En revanche, un expert habilité doit être désigné parmi les experts ayant été certifiés par un organisme accrédité. Un arrêté qui fixe les modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du CSE, a été publié le 7 août 2020.

L'expert technique pour aider à préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, ainsi que l'expert pouvant être désigné par le CSE pour tout autre travaux que ceux listés en amont, sont au libre choix du CSE, sans condition d'habilitation ou de périmètre géographique.

ATTENTION

En attendant que soient définies les modalités et conditions d'accréditation des organismes qui pourront certifier les experts « habilités », le système antérieur (système d'agrémentation) est applicable :

Les cabinets d'expertise agréés au vu des dispositions antérieures, au 1er janvier 2018, seront considérés comme étant habilités.

DANS QUELS DÉLAIS L'EXPERT DOIT-IL REMETTRE SON RAPPORT[7] ?

Pour chaque expertise, un délai maximal peut être défini par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

À défaut :

Remise de l'expertise pour l'ensemble des consultations prévues par le Code

L'expert remet son rapport au plus tard **15 jours** avant l'expiration du délai au terme duquel le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Prenons l'exemple d'une consultation sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi : lorsqu'un expert est saisi, le CSE est réputé, avoir été consulté et avoir rendu son avis, deux mois après que l'employeur ait communiqué les informations à cet effet. L'expert doit rendre son rapport au maximum 15 jours avant ce délai.

6. Si le choix est laissé au CSE entre expert habilité ou expert technique, la désignation de l'un ou de l'autre n'emportera pas les mêmes conséquences en termes de financement de l'expertise. (voir page suivante.)
7. Articles L. 2315-85, R 2312-6, et R 2315-47 du Code du travail.

Remise de l'expertise dans le cadre d'une opération de concentration

L'expert remet son rapport sous **huit jours** à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier.

Remise de l'expertise dans les autres cas

Dans les autres cas, l'expert a **deux mois** à compter de sa désignation pour remettre son expertise.

QUI FINANCE L'EXPERTISE[8] ?

Expertise	Financement
Orientations stratégiques de l'entreprise	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **
Situation économique et financière de l'entreprise	Financement intégral de l'employeur
Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	Financement intégral de l'employeur
Opérations de concentration	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **
Droit d'alerte économique	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **
Licenciements collectifs pour motif économique	Financement intégral de l'employeur
Offres publiques d'acquisition	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **
Accord de plan de sauvegarde de l'emploi	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **
Accord de performance collective	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **
Introduction de nouvelles technologies	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **
Examen du rapport relatif à un accord de participation	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **
Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur **

8. Articles L. 2315-80 et L. 2315-86 du Code du travail.

Mes notes

Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés	**Cofinancement* ou financement intégral de l'employeur *** **
Risque grave	**Financement intégral de l'employeur**
Préparation de tout autres travaux du CSE	**Financement intégral du CSE**

*** Cofinancement : le comité prend en charge 20 % du coût de l'expertise sur son budget de fonctionnement, et l'employeur 80 %.**

**** Financement intégral de l'employeur : Dans les cas visés, le financement est normalement partagé entre le CSE et l'employeur. Ce dernier peut tout de même se voir dans l'obligation de prendre en charge l'intégralité de l'expertise sous conditions :**
Lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et lorsque ce budget de fonctionnement n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget activités sociales et culturelles (ASC), au cours des trois années précédentes, alors le financement de l'expertise est pleinement à la charge de l'employeur.
Par ailleurs, si le CSE remplit ces conditions et qu'en conséquence, l'employeur finance l'expertise, le CSE ne pourra plus, durant trois ans, transférer ses éventuels excédents de son budget de fonctionnement, vers le financement d'ASC.

***** L'expertise en vue de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle est cofinancée, lorsque l'employeur a renseigné des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans la BDES[9]. En revanche, s'il n'a renseigné aucun indicateur, l'expertise sera intégralement à charge de l'employeur. Enfin, ce sera à l'employeur de prendre en charge intégralement le financement de cette expertise, même s'il a renseigné des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans la BDES, lorsque les conditions du financement intégral par l'employeur précisées ci-dessus sont réunies.**

ATTENTION

Le CSE peut décider à tout moment de prendre en charge les sommes dues par l'employeur.

En effet, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CSE, l'expert devra rembourser les sommes perçues à l'employeur (voir « la contestation d'une expertise »).

Ainsi, pour permettre à l'expert de faire face à cette insécurité dans le cas des expertises à charge de l'employeur, le CSE a la possibilité de prendre en charge, à tout moment, les coûts de cette expertise.

Que ce soit avant même la commande de l'expertise, lors de cette commande, ou à tout stade de la procédure contentieuse (au cours de la procédure, au prononcé du jugement, voire après que l'expert ait procédé au remboursement), le CSE pourra intervenir.

9. Cass. Soc. 14 avril 2021, n°19-23.589.

LA CONTESTATION D'UNE EXPERTISE PAR L'EMPLOYEUR

QUELS SONT LES MOTIFS ET DÉLAIS DE CONTESTATION DE L'EXPERTISE[9] ?

Objet de la contestation	Délai de contestation
Nécessité de l'expertise	10 jours à compter de la délibération du Comité social et économique décidant le recours à l'expertise
Choix de l'expert	10 jours à compter de la désignation de l'expert par le CSE
Coût prévisionnel, étendue ou durée de l'expertise	10 jours à compter de la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L. 2315-81-1
Coût final de l'expertise	10 jours à compter de la notification à l'employeur du coût final de l'expertise

QUEL EST LE JUGE QUI DOIT ÊTRE SAISI[10] ?

Hormis en cas de contestation d'une expertise relative au licenciement collectif pour motif économique, c'est le tribunal de grande instance qui doit être saisi, dans les délais précisés ci-dessus.

C'est la formation de référé de ce tribunal qui statuera sur la contestation.

QUELS SONT LES EFFETS DE LA SAISINE DU JUGE[11] ?

Le juge statue, en la forme des référés, dans les dix jours suivants sa saisine.

La saisine du TGI a un effet suspensif, concernant à la fois :

- l'exécution de la décision contestée ;
- les délais dans lesquels le CSE est consulté.

La suspension prend fin à la notification du jugement du TGI.

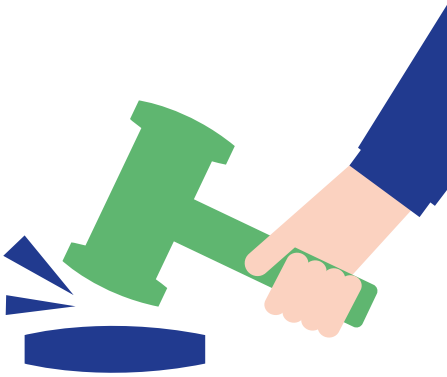
En cas d'annulation définitive du recours à l'expertise par le juge, l'expert doit rembourser les sommes versées par l'employeur.

Le CSE peut choisir à tout moment de prendre en charge les frais d'expertise (Voir « Qui est ce qui finance l'expertise ? »).

LES PARTIES PEUVENT-ELLES FAIRE APPEL DE LA DÉCISION DU JUGE[12] ?

Le tribunal de grande instance statue en premier et dernier ressort, aucun appel n'est donc possible.

En revanche, un pourvoi en cassation est possible, dans un délai de 10 jours à compter de la notification du jugement.



9. Articles L. 2315-86 et R. 2315-49 du Code du travail.
10. Articles L. 2315-86 et R. 2315-50 du Code du travail.
11. Articles L. 2315-86 et R. 2315-50 du Code du travail.
12. Articles L. 2315-86 et R. 2315-50 du Code du travail.