

Réforme du Code du travail

Mise à jour le 2 juillet 2018

8

Fiche pratique

Comité social et économique (CSE)

L'EXPERTISE

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances ratifiées par la loi 29 mars 2018 et de leurs décrets d'application.



www.cfecgc.org



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.

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 plan de sauvegarde de l'emploi ;
- introduction de nouvelles technologies ;
- aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

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.

Quels sont les modalités de fonctionnement et délais qui encadrent l'expertise ³ ?

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 d'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 ⁴ ?

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
Plan de sauvegarde de l'emploi	Expert-comptable
Accord de maintien dans l'emploi	Expert-comptable
Introduction de nouvelles technologies	Expert habilité
Aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Expert habilité
Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle	Expert-technique ou expert habilité
Risque grave	Expert habilité

³ Articles L 2315-81-1, R 2315-45 et R 2315-46 du Code du travail.

⁴ 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.

NB : La possibilité pour le CSE de faire appel à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important a été abrogée par la loi de ratification des ordonnances. Le CSE ne pourra recourir à un tel expert qu'en cas d'expertise libre, lorsqu'il rémunère lui-même une expertise en vue de la préparation de ses travaux.

Dans quels délais l'expert doit-il remettre son rapport ⁵ ?

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.

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.

⁵ Articles L 2315-85, R 2312-6, et R 2315-47 du Code du travail.

Qui finance l'expertise ⁶ ?

Expertise	Financement
Orientations stratégiques de l'entreprise	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur ^{*7}
Situation économique et financière de l'entreprise	Financement intégral de l'employeur
Politique sociale de l'entreprise, des 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 *
Plan de sauvegarde de l'emploi	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur *
Accord de maintien dans l'emploi	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur *
Introduction de nouvelles technologies	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur *
Aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur *
Préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle	Cofinancement ou financement intégral de l'employeur *
Risque grave	Financement intégral de l'employeur

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

Financement intégral par l'employeur sous conditions

L'employeur finance intégralement l'expertise lorsque :

- le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise ;
- et
- le budget de fonctionnement n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget ASC, au cours des trois années précédentes.

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.

⁶ Articles L 2315-80 et L 2315-86 du Code du travail.

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.

En revanche, 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.

Enfin, s'il n'a renseigné aucun indicateur, l'expertise sera intégralement à charge de l'employeur.

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.

LA CONTESTATION D'UNE EXPERTISE PAR L'EMPLOYEUR

Quels sont les délais de contestation de l'expertise ⁸ ?

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

⁸ Articles L 2315-86 et R 2315-49 du Code du travail*.

Quel est le juge qui doit être saisi ⁹ ?

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 ¹⁰ ?

Le juge statue, en la forme des référés, dans les dix jours suivant 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 ¹¹ ?

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 2315-50 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.