

# FLASH JURIDIQUE

## L'expert du CSE : un droit... mais sous conditions strictes



### Principe

Le recours à un expert par le CSE est un droit reconnu par la loi.

Il permet d'analyser :

- la situation économique et financière de l'entreprise
- les conditions de travail, santé et sécurité
- les projets importants impactant les salariés

Mais ce droit n'est pas absolu : il peut être contesté par l'employeur.

### QUE PEUT CONTESTER L'EMPLOYEUR ?

L'employeur ne peut pas choisir l'expert à la place du CSE.

**Le choix reste libre.**

En revanche, il **peut contester** :

- la qualification de l'expert
- le périmètre de la mission
- les honoraires
- l'accès à certaines informations



### UNE CONDITION ESSENTIELLE : LA QUALIFICATION

Selon la mission confiée, l'expert doit être :

- Expert-comptable inscrit à l'ordre pour les missions économiques
- Expert habilité pour les missions santé, sécurité et conditions de travail

Sans ces critères, la mission peut être remise en cause juridiquement.

### ATTENTION À LA RESPONSABILITÉ

Même si des consultants interviennent :



- **la mission doit être portée et validée par un expert habilité**
- **le rapport doit être signé par cet expert**

C'est une exigence légale liée à la responsabilité du contenu.

### CAS CONCRET : UNE SANCTION LOURDE

La Cour de cassation a jugé qu'un rapport d'expertise :  
sans expert identifié dans la lettre de mission  
sans signature d'un expert-comptable  
est juridiquement nul

**Conséquences :**

- impossibilité de facturer la mission
- obligation de rembourser les sommes déjà perçues

### À RETENIR

L'expertise est un droit fondamental du CSE

Le choix de l'expert appartient au CSE

L'employeur peut contester sur des critères précis

La qualification et la signature de l'expert sont obligatoires

Une erreur formelle peut invalider toute la mission

