

Le Comité Social et Économique et le droit à l'expertise

Associés à la création du Comité Social et Économique (CSE) par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative « à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales », de nombreux changements ont été apportés par la loi pour le recours à l'expertise.

Thèmes concernés par l'expertise du CSE, financement, formalités de recours et délais : quels sont les éléments incontournables à connaître et comment exercer ce droit à l'expertise pour les élus ?

Le droit du CSE à l'expertise

Comprendre la situation financière de l'entreprise, élaborer des propositions alternatives lors d'un licenciement économique, analyser la politique sociale pour formuler un avis... Certaines situations exigent pour les élus du CSE de bien comprendre les mécanismes, problématiques et enjeux de l'entreprise.

Le CSE possède pour cela un droit au recours à un expert-comptable ou un expert habilité, dans différents cas.

Outre les experts-comptables et experts habilités, le CSE peut également faire appel à tout type d'expertise dite « libre », rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux, tels que :

- l'élaboration du règlement intérieur du CSE ;
- la rédaction de son rapport d'activités ;
- et de gestion, ou encore la définition d'une politique sociale des activités sociales et culturelles.

Cette décision de recours à un expert peut émaner d'une commission, ou de plusieurs élus mais **devra toujours être validée par un vote en réunion plénière à la majorité des élus titulaires** (le président ne participe pas au vote).

Ce sont aux élus de choisir leur expert mais ils devront valider cette décision de la même façon par un vote à la majorité des titulaires.

La place des accords collectifs

Tout comme d'autres aspects du fonctionnement du CSE, les accords collectifs peuvent modifier et préciser le cadre des expertises.

Ainsi, le nombre des expertises et leur périodicité sur une ou plusieurs années dans le cadre des consultations récurrentes peuvent être négociés par 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.

Les cas de recours à l'expertise et leur financement

Les cas de co-financement des expertises sont à présent plus nombreux : **une majorité des thèmes est concernée par un financement à 80% par l'employeur et 20% par le CSE sur son budget de fonctionnement.**

Ce co-financement existait déjà pour la consultation sur les orientations stratégiques mais les 20% à charge du CE étaient plafonnés à 1/3 du budget annuel de fonctionnement.

Ce plafond n'existe plus, mais l'employeur paiera tout de même l'intégralité du coût de l'expertise si :

- l'instance a épuisé son budget de fonctionnement,
- il n'y a pas d'excédent annuel au cours des 3 années précédentes sur ce même budget.

Certaines expertises restent toutefois prises en charge à 100% par l'employeur, et les expertises libres, décidées par le CSE, sont totalement financées par ce dernier.

Les thèmes de recours à l'expertise selon leur financement :

Financement 100% employeur

Consultations récurrentes :

- Situation économique et financière
- Politique sociale, conditions de travail et emploi

Consultations ponctuelles :

- Licenciements économiques collectifs
- Risque grave identifié et actuel

Financement
100% CSE

Expertise libre du CSE

Financement
80% employeur
et 20% CSE

Consultation récurrente :

- Orientations stratégiques et leurs conséquences

Consultations ponctuelles :

- Opération de concentration
- Droit d'alerte économique
- Offre publique d'acquisition
- Introduction de nouvelles technologies (entreprises d'au moins 300 salariés)
- Aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Négociations :

- Accord de performance collective
- Égalité professionnelle (entreprises d'au moins 300 salariés)
- Plan de sauvegarde de l'emploi

Un droit d'accès à l'information

Pour réaliser sa mission d'analyse et être en mesure d'apporter des préconisations, l'expert a souvent besoin d'informations complémentaires à celles reçues habituellement par les représentants du personnel.

L'employeur est ainsi tenu de fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

A noter !

Expertise libre et accès aux locaux de l'entreprise

Seuls les experts pour les consultations récurrentes et ponctuelles ont désormais libre accès aux locaux de l'entreprise, ce n'est plus le cas pour ceux intervenant dans le cadre des expertises libres à charge du CSE.

Pour éviter que ces derniers se voient refuser l'entrée dans l'entreprise par l'employeur lors d'un rendez-vous avec le CSE, plusieurs solutions sont possibles :

- Négocier son accès dans un accord collectif
- Prévoir cette disposition dans le règlement intérieur du CSE
- Faire valider à défaut la mission en amont lors d'une réunion plénière du CSE
- Travailler avec l'expert en dehors des locaux de l'entreprise

La désignation de l'expert

L'expert doit être désigné par les élus lors de la réunion plénière, au cours de laquelle sont présentées les informations en vue de la consultation du CSE, voire postérieurement dans un délai raisonnable.

C'est ce que rappelle l'arrêt du 28 mars 2018 n° 16-12.707 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation au sujet de l'expertise sur les comptes annuels : le CSE doit assumer seul les coûts d'une expertise si l'expert est désigné prématurément.



Une confidentialité à respecter pour l'expert

L'expert est tenu aux obligations de secret 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.



Cette obligation que doivent également respecter les élus du CSE dans le cadre de leur mandat est indispensable pour accéder à des informations sans trop de réticences de la part de l'employeur et garantir à ce dernier que ces données ne tombent pas entre de mauvaises mains.

Le déroulement de la mission de l'expert et les délais

1 Vote des élus titulaires en réunion plénière du CSE :

- Pour le recours à l'expertise
- Pour la désignation de l'expert

2 A notifier/à demander à l'employeur :

- Le cahier des charges → par les élus
- Le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise → par l'expert
>> dans les 10 jours
- Les informations complémentaires nécessaires → par l'expert
>> dans les 3 jours
L'employeur y répond sous 5 jours

3 Remise du rapport de l'expert :

- Pour les expertises classiques :
>> 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE
- Pour les opérations de concentration :
>> 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission Européenne saisie du dossier
- Hors expertise dans le cadre de la consultation du CSE (ex : droit d'alerte économique, risque grave)
>> 2 mois à compter de la désignation de l'expert (délai renouvelable une fois) à défaut d'accord d'entreprise ou entre le CSE et l'employeur

Des possibilités de contestation par l'employeur

L'employeur a désormais la possibilité de contester les différentes étapes de l'expertise du CSE. Il peut ainsi saisir le tribunal de grande instance dans un délai de 10 jours :

- à compter de la délibération du CSE pour contester la nécessité de l'expertise ;
- à compter de la désignation de l'expert pour contester le choix de ce dernier ;

- à compter de la notification par l'expert à l'employeur du coût prévisionnel de l'expertise pour en contester le coût, ou de la notification du cahier des charges par le CSE ;
- à compter de la notification du coût final pour en contester le montant.

La contestation suspend l'expertise et le délai de consultation du CSE. Le juge statuera dans les 10 jours suivant sa saisine, et s'il annule définitivement l'expertise, les sommes perçues par l'expert devront être remboursées à l'employeur, le CSE pouvant décider toutefois de les prendre à sa charge.

// Bon à savoir

Expertise portant sur plusieurs sujets

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, **un rapport d'expertise unique doit être établi.** L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise, mais en vérifiant alors que ces derniers disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou de l'habilitation nécessaire.



Le droit à l'expertise est parfois sous-mobilisé par les élus, pris entre la culpabilité de faire dépenser de l'argent à l'entreprise et au CSE, et la crainte de durcir le dialogue social dans l'entreprise.

Pourtant les compétences spécifiques des experts sont d'une grande aide aux élus de CSE pour analyser plus finement la situation de l'entreprise et les éclairer lorsqu'ils devront rendre un avis motivé... d'autant plus que bien souvent, ces conseils s'avèrent également très utiles pour l'employeur !

Sources :

Code du Travail - articles L2315-78 et suivants
Décret 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique