

***Dans différents cas, le CSE peut recourir à un expert technique ou comptable. Avec les ordonnances, des modifications ont été introduites, notamment concernant la prise en charge financière de l'expertise, mais également concernant le déroulé de la procédure d'expertise (art. L 2315-78 nouveau et s. du code du travail).***

## LE RECOURS À L'EXPERTISE

Le CSE peut faire appel à un expert-comptable ou à un expert habilité (le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein).



**Alors que le CHSCT pouvait, de lui-même, recourir à l'expert en matière de santé (risque grave et projet important modifiant les conditions de travail), la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ne pourra que proposer de recourir à l'expert (voir fiche n°43 "Commission santé, sécurité et conditions de travail"). C'est le CSE qui tranchera.**

### REMARQUE

Attention à ce que cela n'aboutisse pas à une limitation des possibilités de recourir à l'expertise !

### Encadrement du recours à l'expertise

#### NOUVEAUTÉ

Un accord d'entreprise, ou, à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut déterminer le nombre d'expertises (dans le cas des consultations récurrentes) auquel il est possible de recourir sur une ou plusieurs années.

## LE FINANCEMENT DES EXPERTISES

Avec les ordonnances, de nombreuses expertises qui étaient jusqu'alors financées intégralement par l'employeur seront désormais co-financées entre le CSE (à hauteur de 20%), sur le budget de fonctionnement et, l'employeur (à hauteur de 80 %).

### Expertises financées en totalité par l'employeur

- expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- expertise sur la politique sociale de l'entreprise ;

### À NOTER

Si le budget de fonctionnement est insuffisant pour couvrir le coût d'une expertise cofinancée et qu'il n'a pas donné lieu à des excédents transférés sur le budget des ASC au cours des 3 dernières années, l'expertise pourra être financée en totalité par l'employeur. Dans ce cas, le CSE ne pourra transférer un éventuel reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC pendant les trois années suivantes.

### REMARQUE

Jusqu'alors, il n'y avait pas d'obligation en ce sens dans la loi. Toutefois, l'Ordre des experts-comptables recommandait à l'expert d'envoyer à l'employeur une lettre de mission pour des raisons de courtoisie et de commodités lui précisant la mission qui lui a été confiée, son programme de travail, ainsi qu'une provision des honoraires et le volume approximatif des honoraires.

- expertise dans le cadre d'un projet de licenciement collectif d'au moins 10 salariés ;
- expertise pour risque grave ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu dans le cadre de la BDES.

### Expertises co-financées entre le CSE et l'employeur

- expertise relative à un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou modifiant les conditions de travail ;

### OBSERVATIONS

FO a toujours considéré que les questions de santé et de sécurité des travailleurs sont de la responsabilité de l'employeur et, qu'à ce titre, il devrait prendre en charge la totalité du coût de l'expertise.

- expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise (ce cas de recours était déjà cofinancé entre le CE et l'employeur avant les ordonnances) ;
- expertise menée lors de l'exercice du droit d'alerte économique ;
- recours à l'expertise lors d'une opération de concentration.

### Expertises financées en totalité par le CSE

- expertises libres pour aider le CSE à préparer ses travaux.

Ces expertises « libres » étaient déjà financées intégralement par le CE avant la réforme.

## LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE D'EXPERTISE

### Désignation

Dès la désignation de l'expert, les membres du CSE peuvent établir un cahier des charges (c'est facultatif) qui est notifié à l'employeur.

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à sa mission. L'employeur doit y répondre dans les 5 jours.

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

### Délai pour remettre un rapport

Le délai dont dispose l'expert pour remettre son rapport est déterminé par accord d'entreprise ou par accord conclu entre le CSE et l'employeur.

En l'absence d'accord, les délais applicables sont ceux fixés par décret pour chaque catégorie d'expertise.



**À NOTER**

un délai très court peut donc être prévu par accord. Il n'y a pas de délai minimal. Si un délai est fixé par accord, attention à ce qu'il ne soit pas inférieur à celui prévu par décret. Un délai très limité empêcherait l'expert de mener à bien sa mission.

Ces délais sont les suivants :

- l'expert remet son rapport au plus tard dans les 15 jours avant l'expiration des délais préfix de consultation du CSE (*voir fiche n°33 "Information consultation"*) ;
- lorsque le CSE recourt à une expertise dans le cadre d'une opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier ;
- lorsque le CSE recourt à l'expert en dehors des cas prévus ci-dessus (pas de délais préfix), l'expert dispose de 2 mois à compter de sa désignation pour remettre son rapport. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord entre l'employeur et le CSE (à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel).

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à un rapport d'expertise unique.

## CONTESTATION DE L'EXPERTISE

L'employeur peut saisir le juge judiciaire dans un délai de 10 jours (la Direccte en cas de PSE) pour contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue, la durée ou encore le coût final de l'expertise.

Les contestations relèvent de la compétence du président du TGI. Le délai du pourvoi en cassation formé à l'encontre du jugement est de 10 jours à compter de sa notification.

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE procédant à la désignation de l'expert, les sommes perçues par l'expert seront remboursées à l'employeur. Le CSE pourra à tout moment décider de les prendre en charge.



