



LES EXPERTISES
NUMÉRO 9

LE POINT CSE

LES EXPERTISES
NUMÉRO 9

LE POINT
CSE

LES EXPERTISES
NUMÉRO 9

LE POINT
CSE

Soyons clairs, les dispositions légales n'attribuent pas de droit à recourir à un expert aux membres des CSE des entreprises de moins de 50 salariés. En outre, l'institution n'a en principe pas de budget et n'a donc pas de possibilité de financer seule une expertise.

En revanche, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le droit à l'expertise du CSE existe. Ce droit concerne le CSE d'entreprise ou d'établissement, mais également dans plusieurs domaines, le CSE central.

L'assistance d'un expert est un outil primordial qui permet de rendre des avis éclairés sur des sujets techniques, qu'il s'agisse notamment de documents comptables complexes ou de questions touchant à la question de la santé et de la sécurité des salariés.

Arrêté du 7 août 2020, NOR MTRT1937526A :

*l'expertise a pour objet d'éclairer ses membres, en leur apportant une **information claire, précise et impartiale**, en établissant un diagnostic et en présentant des propositions d'actions et de solutions concrètes sur la base de celui-ci.*

Les dispositions légales prévoient de nombreuses hypothèses dans lesquelles le CSE peut recourir à l'aide d'un expert pour rendre un avis lors d'une consultation ou d'un événement important de la vie de l'entreprise. Le CSE a en outre toujours la possibilité, grâce à son budget de fonctionnement, de s'octroyer les services d'un expert libre afin de préparer ses travaux ou ceux de ses commissions.

ATTENTION : les commissions du CSE ne peuvent pas elles-mêmes désigner un expert, cette décision devant être prise par l'instance en formation collégiale.

SOMMAIRE

QUELS SONT LES CAS POUR LESQUELS LE CSE PEUT RECOURIR À UN EXPERT-COMPTABLE ?.....	P3
1. Sur la situation économique et financière de l'entreprise	
2. Sur l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise	
3. Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	
LE CHOIX DE L'EXPERT-COMPTABLE	P5
COMMENT DÉSIGNE-T-ON L'EXPERT ?.....	P6
A QUEL NIVEAU L'EXPERT EST-IL DÉSIGNÉ ?	P7
PEUT-ON DÉSIGNER UN EXPERT À LA FOIS AU NIVEAU CENTRAL ET D'UN OU DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS ?	P8
UNE MÊME EXPERTISE PEUT-ELLE PORTER SUR PLUSIEURS CHAMPS ?.....	P9
NÉGOCIATION SUR LES EXPERTISES DU CSE	P9
LES DÉLAIS DE L'EXPERTISE	P10
L'EXPERT ET L'EXERCICE DE SA MISSION	P11
RÉMUNÉRATION DE L'EXPERT.....	P12
L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONTESTER LE RECOURS À UNE EXPERTISE	P13

QUELS SONT LES CAS POUR LESQUELS LE CSE PEUT RECOURIR À UN EXPERT-COMPTABLE ?

1. Sur la situation économique et financière de l'entreprise

Selon l'**article L 2315-88 du Code du travail**, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévues au 2^e alinéa de l'article L 2312-17.

La mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation (**Cass. Soc, 10 janvier 2012, n°10-21.270**). L'expert a alors accès aux mêmes éléments que le commissaire aux comptes de l'entreprise. En revanche, l'expertise ne porte pas sur le contrôle des opérations mentionnées dans les documents comptables (**Cass. Soc, 14 mars 2018, n°16-28.502**).

2. Sur l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise

Selon l'**article L 2315-87 du Code du travail**, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévues au premier alinéa de l'article L 2312-17.

3. Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Selon l'**article L 2315-91 du Code du travail**, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3^e alinéa de l'article L 2312-17.

Nous voyons là qu'il s'agit des **trois grandes consultations récurrentes** mais il est aussi possible de faire appel à une expertise à l'occasion de consultations ponctuelles. En effet, selon l'**article L 2315-92 du Code du travail**, un expert-comptable peut être désigné par le comité social et économique :

- Dans les conditions prévues à l'article L 2312-41 relatif aux opérations de concentration, dans cette hypothèse, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération ;
- Dans les conditions prévues aux articles L 2312-63 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;

- En cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L 1233-34 et suivants. S'il est saisi lors d'une opération de recherche de repreneurs, l'expert a accès aux documents présentés par toutes les sociétés intéressées par l'opération. À l'occasion d'un licenciement collectif pour motif économique, le CSE peut également solliciter l'expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation sur le plan de sauvegarde de l'emploi (**art L 1233-34 du Code du travail**). Il doit s'agir du même expert que celui mandaté pour préparer la consultation sur le licenciement économique.

Selon l'**article L 2254-2 du Code du travail**, l'expert-comptable peut aussi apporter son analyse lors de la négociation d'un accord de performance collective.

Enfin, la commission économique, mise en place à défaut d'accord contraire dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts choisis par le comité dans les conditions fixées par les dispositions légales, sans pouvoir toutefois saisir elle-même l'expert (**art L 2315-48 du Code du travail**) ;

- Dans les conditions prévues aux **articles L 2312-42 à L 2312-52 du Code du travail**, relatifs aux offres publiques d'acquisition. Dans le cadre des opérations de concentration et d'offres publiques d'acquisition, le droit à une expertise est acquis dès lors que l'entreprise est affectée par l'opération, même indirectement (**Cass. Soc, 26 octobre 2010, n°09-65.565 ; Cass. Soc, 2 juillet 2014, n°13-17.357**).

LES EXPERTISES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Selon l'**article L 2315-94 du Code du travail**, quand le CSE est consulté sur un sujet concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, il peut solliciter un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi.

► Sur les risques graves

Un expert peut être sollicité en cas de constatation d'un risque grave, révélé ou non par un accident ou une maladie professionnelle, dans l'établissement. Le risque en question doit être identifié et actuel (**Cass. Soc, 8 janvier 2020, n°18-19.279**). Ce qui veut dire qu'il ne peut s'agir d'un risque hypothétique, éventuel ou à venir (**Cass. Soc, 14 novembre 2013, n°12-15.206**), pas plus que d'un risque qui a totalement disparu (**Cass. Soc, 19 mai 2015, n°13-24.887**), sauf si subsistent des conséquences pour la santé des salariés (**Cass. Soc, 7 mai 2014, n°13-13.561**). Sa gravité s'apprécie par rapport à ses conséquences : le risque est susceptible de causer des dommages sérieux aux salariés (**Cass. Soc, 25 septembre 2019, n°18-14.110**).

► Introduction de nouvelles technologies ou modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés.

Selon l'**article L 2312-8 alinéa 4 du Code du travail**, il s'agit là d'hypothèses qui entraînent, outre la possibilité de solliciter un expert, une consultation obligatoire du CSE. C'est le cas par exemple d'un projet de modification des tâches, de l'amplitude et des horaires de travail, incluant des horaires de nuit, et ce, pour tous les salariés d'un site (**Cass. Soc, 9 mai 2018, n°16-28.528**).

NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le CSE peut faire appel à un expert habilité afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Les dispositions légales prévoient également la possibilité, dans ce cas, de recourir à un expert technique (**art L 2315-95 du Code du travail**).

Il existe aussi la possibilité de solliciter les services d'un expert en risques technologiques mais cela concerne essentiellement les établissements industriels à hauts risques. Nous n'aborderons donc pas ce sujet ici.

Enfin, et selon l'**article L 2315-81 du Code du travail**, en dehors de toutes les hypothèses légalement prévues, le comité social et économique peut toujours faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux. L'expert ainsi choisi peut parfaitement être un expert-comptable ou un expert habilité sollicité en dehors des cas prévus par la loi. Il peut également s'agir d'un avocat, d'un ergonomiste, d'un formateur ou un consultant, etc.

LE CHOIX DE L'EXPERT EST-IL LIBRE ?

Le comité choisit librement quel expert ou quel cabinet d'expertise il mandate, sans que l'employeur ne puisse lui imposer son choix en la matière.

L'expert choisi, qu'il s'agisse d'un expert-comptable ou habilité, est soumis à des obligations déontologiques d'impartialité et d'indépendance, vis-à-vis de l'employeur et du CSE avec qui il ne doit avoir aucun lien, ni communauté d'intérêts. Les textes précisent que l'expert agit indépendamment de tout intérêt particulier ou commercial de nature à influencer sur son intervention et présente à ses clients tout lien particulier ou commercial entre lui et l'entreprise (**D n°2012-432, 30 mars 2012, art 145 et 146 ; arrêté 7 août 2020, NOR : MTRT1937526A**).

Bien évidemment, lorsque le CSE désigne un expert-comptable, il doit s'assurer que celui-ci, ou son cabinet ou la société d'expertise comptable, est bien inscrit au tableau de l'ordre des experts comptables (**Ord 19 septembre 1945, n°45-1238, art 3**). En revanche, il n'y a pas de limitation d'ordre géographique dans le choix de l'expert.

En matière de santé et sécurité, le CSE doit faire obligatoirement appel à un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi.

Jusqu'au 31 décembre 2021, le CHSCT faisait appel à des experts agréés. Maintenant, l'agrément a disparu au profit d'une habilitation. Un arrêté ministériel définit les modalités et les conditions d'accréditation des organismes de certification des experts (**art R 2315-51 et R 2315-52 du Code du travail ; Arrêté du 7 août 2020, NOR : MTRT1937526A**).

Les modalités d'exercice de l'expert habilité

Il est chargé de délivrer une information impartiale au CSE. Il doit intégrer dans son travail une vision globale de la santé au travail, en tenant compte notamment, des questions liées à l'organisation et à la finalité du travail, au rôle de l'encadrement et à la politique de prévention des risques professionnels menée par l'employeur.

La certification est délivrée à un organisme expert disposant des compétences nécessaires pour répondre aux demandes d'expertise formulées par les CSE. La certification peut être obtenue dans 3 domaines :

- organisation du travail, dans les équipements de travail ;
- environnement de travail, y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques ;
- égalité professionnelle.

Il est à noter enfin que le travail de l'expert habilité contribue en particulier à :

- analyser les situations de travail ;
- évaluer les risques professionnels et, le cas échéant, les événements accidentels ;
- évaluer les incidences, pour les travailleurs, de la mise en place d'un projet important ou de l'introduction d'une nouvelle technologie ;
- identifier les opportunités qui permettraient, notamment, d'améliorer les conditions de travail et d'emploi, l'organisation, la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- formuler des recommandations en la matière ;
- restituer sous forme écrite et orale au comité social et économique les conclusions de l'expertise en apportant notamment la démonstration du diagnostic et des recommandations formulées.

COMMENT DÉSIGNE-T-ON L'EXPERT ?

La décision de recourir à une expertise et le choix de l'expert appartiennent au seul comité social et économique. Celui-ci doit adopter une délibération à laquelle ne participent ni l'employeur, ni les suppléants, excepté lorsqu'ils remplacent un titulaire et ni les représentants syndicaux au CSE (**art L 2315-78 du Code du travail**).

En théorie, un vote du CSE n'est indispensable qu'en cas de désaccord entre les membres du comité (**Cass. Crim, 12 avril 1988, n°87-80.985**). Nous vous conseillons cependant fortement d'organiser un vote afin d'éviter tout risque de litige ultérieur.

La délibération doit être prise au cours d'une réunion :

- Dont l'ordre du jour mentionne expressément la possibilité de voter le recours à une expertise ;
- Ou qui contient dans son ordre du jour des questions présentant un lien suffisant avec l'expertise. Par exemple, il suffit que l'ordre du jour mentionne le traitement de deux courriers envoyés par les représentants du personnel sur la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise pour pouvoir procéder à la désignation d'un expert aux fins de les analyser (**Cass. Soc, 12 septembre 2018, n°17-15.414**).

Enfin, rien n'empêche que le recours à l'expertise et la désignation de l'expert fassent l'objet de deux délibérations distinctes (**Cass. Soc., 5 juillet 2018, n°17-II.829**).

Le CSE conserve la faculté de saisir l'expert, même si l'employeur a déjà sollicité une expertise de son côté (**Cass. Soc., 26 mai 2015, n°13-26.762**).

Nous l'avons vu plus haut, les commissions du CSE ne peuvent pas décider seules de recourir à un expert, quel qu'il soit. Selon l'**article L 2315-78 du Code du travail**, elles peuvent uniquement le proposer au comité.

Cela n'empêche pas ces commissions de jouer un rôle actif en amont de l'expertise, en la proposant mais aussi en suggérant le nom d'un expert ou d'un cabinet d'expertise au CSE, en aidant à la rédaction du cahier des charges ou en le rédigeant elles-mêmes afin de le soumettre pour accord au CSE. Rôle actif aussi pendant l'expertise, en servant de relais entre le CSE et l'expert, afin de lui communiquer les documents nécessaires à son travail ou répondre à ses questions et enfin, rôle actif après l'expertise, en dépouillant les données de celles-ci, formulant en conséquence des propositions d'actions au CSE, ou encore des solutions concrètes fondées sur les conclusions de l'expertise, etc.

À QUEL NIVEAU L'EXPERT EST-IL DÉSIGNÉ ?

L'expertise comptable se déroule en principe au niveau de la consultation ou de l'événement qui donne lieu à la désignation de l'expert par le CSE. La réponse varie donc selon le type d'expertise.

- **Sur les consultations récurrentes**, il suffit de se référer à l'**article L 2312-19 du Code du travail** qui stipule que le niveau de consultation du CSE, à l'occasion des trois grandes consultations récurrentes, est fixé par accord d'entreprise majoritaire, et à défaut, par accord avec le CSE.

En l'absence d'accord, les dispositions légales prévoient que les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière sont menées, sauf volonté contraire de l'employeur. Au niveau de l'entreprise (**art L 2312-22 du Code du travail**), la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

- **Sur les consultations ponctuelles**, l'expert est désigné au niveau de l'événement donnant lieu à la consultation du CSE : licenciement économique, opération de concentration, etc. La question qui se pose est de savoir, lorsque le projet impacte tant le niveau central que celui d'un ou plusieurs établissements, si l'expertise peut avoir lieu à deux niveaux simultanément.

Concernant maintenant les **expertises en santé et sécurité**, le niveau de consultation du comité social et économique varie.

- **Sur l'introduction de nouvelles technologies** ou d'un projet important modifiant les conditions de santé, nous pouvons nous référer à l'**article L 2316-2 du Code du travail** qui stipule que le CSE central étant l'instance consultée sur un aménagement important des conditions de travail à l'échelle de l'entreprise, il est seul compétent pour désigner un expert dans ce cadre.

- **Sur le risque grave**, le niveau de consultation dépend du niveau auquel apparaît le risque grave. Ainsi, selon l'**article L 2316-21 du Code du travail**, le CSE central ou les CSE d'établissement peuvent être compétents en la matière. Le risque peut apparaître de manière isolée dans un établissement ou dans toute l'entreprise, avec des répercussions potentiellement différentes selon les établissements.

PEUT-ON DÉSIGNER UN EXPERT À LA FOIS AU NIVEAU CENTRAL ET D'UN OU DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS ?

Il faut avouer que sur cette question, la loi est un peu muette. Commençons par les expertises comptables. Nous le savons, le comité central d'entreprise, à l'instar du CSE central, est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants qui concerneraient l'entreprise (examen des comptes annuels, du rapport relatif à la réserve spéciale de participation, des documents de gestion prévisionnelle de l'emploi, exercice du droit d'alerte, opération de concentration, projet de restructuration ou de licenciements économiques, etc.). De ce fait, il avait la possibilité de se faire assister d'un expert-comptable. Le comité d'établissement disposait également d'un droit propre à se faire assister par un expert-comptable, peu important que le comité central d'entreprise ait lui-même décidé de se faire assister d'un tel expert (**Cass. Soc, 19 mai 2010, n°09-14.282 ; Cass. Soc, 8 avril 2014, n°13-10.541 ; Cass. Soc, 8 octobre 2014, n°13-16.845**) et ce, notamment en matière de licenciement collectif pour motif économique.

Plus spécifiquement, pour l'examen annuel des comptes, et quand bien même les documents comptables étaient établis au niveau de l'entreprise, le comité d'établissement pouvait recourir à l'expert-comptable. En effet, selon la Cour de cassation :

- La mise en place d'un comité d'établissement impliquait nécessairement que cet établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'entité. Autrement dit, la condition d'autonomie résultait de l'existence même du comité d'établissement, ce qui rendait automatique le recours à un expert à ce niveau (**Cass. Soc, 18 novembre 2019, n°08-16.260 ; Cass. Soc, 16 janvier 2019, n°17-26.660**) ;
- Le comité d'établissement ne pouvait pas être privé du droit d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements avec lesquels il devait pouvoir se comparer (**Cass. Soc, 11 mars 2020, n°18-26.138**).

Concernant les expertises en santé et sécurité, toujours sous l'emprise des anciennes dispositions légales, les juges estimaient que dès lors qu'un CHSCT central était établi, il était doté des mêmes prérogatives et moyens que le CHSCT légal, et se trouvait dans l'un des cas de recours à l'expertise, il pouvait faire usage de son droit à recourir à une expertise légale (**Cass. Soc, 14**

février 2011, n°10-20.378). S'il avait déjà sollicité une expertise sur les conséquences de la mise en place d'un projet dans toute l'entreprise, les CSE d'établissement perdaient leur droit à recourir à un expert pour qu'il se prononce sur le même projet (**Cass. Soc, 4 décembre 2013, n°12-22.350**).

Passer par la négociation

Il nous semble pertinent qu'un accord d'entreprise, ou qu'un règlement intérieur du comité social et économique central par exemple (**art L 2316-14 du Code du travail**), précise le niveau auquel les expertises seront menées et les modalités d'expertise en cas de double niveau de consultation.

UNE MÊME EXPERTISE PEUT-ELLE PORTER SUR PLUSIEURS CHAMPS ?

Il est tout à fait possible pour le Comité Social et Economique de commander une expertise portant sur plusieurs champs à la fois, comme un projet de grand licenciement économique et son impact sur les conditions de travail et la santé des salariés.

Selon les **articles L 2315-85 et R 2315-48 du Code du travail**, dans une telle situation, un seul expert est désigné par le CSE, afin de piloter l'expertise et de rendre un rapport unique, tout en pouvant s'adjoindre les services d'autres experts.

Dans ses « *Questions réponses au CSE* », le Ministère du travail a précisé les modalités d'intervention de cet expert désigné :

- Il est le seul interlocuteur du CSE et il est responsable du bon déroulement de l'expertise ;
- Il est tenu de vérifier que les experts qu'il sollicite pour l'aider disposent des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ;
- Lorsque l'expertise porte sur les seuls champs de la santé, sécurité et des conditions de travail, l'expert habilité désigné par le CSE peut sous-traiter une partie de l'expertise à un ou plusieurs cabinets qui n'ont pas l'obligation d'être eux-mêmes habilités ;
- Lorsque dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un expert-comptable est désigné, il doit nécessairement faire appel à au moins un expert habilité pour les aspects de l'expertise concernant les champs de la santé, sécurité et des conditions de travail.

(Questions réponses CSE, Ministère du Travail, 16 janvier 2020, numéro 110).

NÉGOCIATION SUR LES EXPERTISES DU CSE

Selon l'**article L 2315-79 du Code du travail**, un accord d'entreprise conclu dans les conditions de droit commun, ou à défaut un accord conclu avec le CSE et adopté à la majorité de ses membres titulaires peut déterminer le nombre d'expertises auxquelles le CSE pourra avoir recours dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

En outre, selon les **articles L 2315-85 et R 2315-47 du Code du travail**, un accord d'entreprise de droit commun peut prévoir les délais de remise des rapports d'expertise. Il est important de savoir toutefois que ce délai n'est pas applicable lorsque l'expertise est menée dans le cadre d'une consultation obligatoire du CSE ou d'une opération de concentration.

Enfin, un accord plus favorable que les dispositions légales peut tout à fait prévoir que l'employeur prendra seul en charge les frais d'expertise du CSE qui sont normalement cofinancés par l'instance, c'est par exemple le cas pour une expertise consécutive à l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise.

LES DÉLAIS DE L'EXPERTISE

L'expertise se déroule en plusieurs étapes, encadrées dans des délais plus ou moins souples.

- L'expert est désigné par le CSE. Le plus rapidement après la désignation, les membres du CSE établissent, s'ils le souhaitent, un cahier des charges qui détaillera notamment les questions soumises à l'expert, et le notifient à l'employeur. Le CSE communique à l'expert toutes les informations nécessaires à sa mission.
- **Dans les 3 jours** de sa désignation, l'expert demande à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre à cette demande **dans les 5 jours**.
- **Dans les 10 jours** de sa désignation, l'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de son expertise (**art L 2315-81-1, R2315-45 et R 2315-46 du Code du travail**).
- L'expert mène sa mission, procède aux investigations qu'il estime nécessaires, accédant le cas échéant aux locaux de l'entreprise, puis rédige un rapport contenant ses observations, des informations précises et impartiales, et des solutions et pistes d'action pour le CSE et l'employeur.
- Enfin, la remise du rapport a lieu dans un délai fixé par accord d'entreprise, et à défaut d'accord, dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE (**art L 2315-85 et R 2315-47 du Code du travail**) ;

Ce délai ne s'applique pas dans 3 situations :

- En cas d'expertise sur un sujet de consultation obligatoire du CSE, le rapport est remis 15 jours avant l'expiration des délais de consultation (**art R 2315-47 du Code du travail**) ;

- Lors d'une opération de concentration, le rapport est remis 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 ;
- En cas de projet de licenciement économique collectif, le rapport est remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai prévu pour la consultation du CSE sur l'opération projetée et sur le projet de licenciement collectif (**art L 1233-34 du Code du travail**).

L'EXPERT ET L'EXERCICE DE SA MISSION

Que ce soit l'expert-comptable, l'expert habilité ou l'expert libre, il doit disposer d'informations pour mener à bien sa mission et se trouve soumis en conséquence à une obligation de secret et de discrétion.

Une fois l'expert désigné, le Comité Social et Economique peut comme nous l'avons déjà écrit, rédiger un cahier des charges qui pourra détailler notamment :

- les questions précises soumises à l'expert ;
- le temps dont dispose le comité pour donner son avis dans le cadre de la consultation, et donc le délai dont dispose l'expert pour rendre son rapport ;
- les points de différend avec l'employeur, ou encore les questions que le CSE ne comprend pas, etc.

Quoi qu'il en soit, l'expert devra préciser à l'employeur l'étendue de sa mission. S'agissant des experts-comptables, ils sont déontologiquement tenus de notifier une lettre de mission à l'employeur et au secrétaire du CSE qui précisera par exemple :

- les objectifs et les axes de la mission ;
- la nature et l'étendue des investigations ;
- les documents, informations et entretiens demandés ;
- les noms des intervenants ;
- le calendrier des travaux ;
- le montant des honoraires prévisionnels.

Selon l'**article L 2315-83 du Code du travail**, que l'expert ait été désigné dans un des cas légalement prévus ou librement, l'employeur est tenu de lui fournir les informations nécessaires à sa mission.

Si l'employeur refuse de lui remettre les documents demandés, l'expert et le Comité Social et Economique peuvent chacun saisir le président du tribunal judiciaire en référé, en invoquant un trouble manifestement illicite (**Cass. Soc, 5 mars 2008, n°07-12.754**).

Le juge s'assure que les documents demandés sont bien en rapport avec l'objet de la mission de l'expert, puis en ordonne la remise (**Cass. Soc, 12 septembre 2013, n°13-12.200**), à moins que l'employeur ne démontre une impossibilité absolue de les communiquer.

Le fait que des documents contiennent des informations confidentielles ne saurait justifier un refus de l'employeur, l'expert étant tenu au secret (**Cass. Soc, 15 décembre 2009, n°08-18.228**).

De même, un employeur ne peut pas refuser, au motif de respecter le Règlement Général de la Protection des Données (RGPD), de livrer les adresses personnelles de ses salariés au cabinet chargé d'une expertise pour risque grave, qui a besoin dans le cadre de sa mission de leur envoyer un questionnaire. En effet, si l'information préalable des salariés est requise, leur consentement n'est pas nécessaire dans la mesure où le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis, conformément au RGPD (**TGI Metz, réf, 22 avril 2019, n°19/00033**).

Attention : selon l'article L 2315-82 du Code du travail, l'expert-comptable et l'expert habilité, désignés dans une hypothèse légalement prévue, ont en outre le droit de circuler librement dans l'entreprise pour les besoins de leur mission.

Les obligations de Secret et de discrétion

Tous les experts sont tenus à ces obligations, en application des dispositions du Code du travail, dans les mêmes conditions que les membres du CSE mais également conformément à leurs Codes de déontologie respectifs.

Un expert doit ainsi respecter le secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présenté comme tel par l'employeur (**art L 2315-84 du Code du travail**). Autrement dit, pour être protégée, une information doit être objectivement confidentielle (**Cass. Soc, 5 novembre 2014, n°13-17.270**) et être désignée comme telle par l'employeur au moment où il la communique (**Cass. Soc, 12 juillet 2006, n°04-47.558**).

RÉMUNÉRATION DE L'EXPERT

Selon l'**article L 2315-80 du Code du travail**, l'expertise peut être financée à 100 % par l'employeur où cofinancée par lui et le CSE sur son budget de fonctionnement.

FINANCEMENT À 100 % PAR L'EMPLOYEUR

Il concerne les expertises menées :

- Lors de la consultation récurrente de la situation économique et financière (**art L 2315-88 du Code du travail**) ;
- Lors de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (**art L 2315-91 du Code du travail**) ;
- À l'occasion de licenciements collectifs pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours (**art L 1233-34 et L 2315-94 du Code du travail**) ;
- En cas de risque grave (**art L 2315-94 du Code du travail**) ;
- En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDES dans les entreprises de moins de 300 salariés (**art L 2312-18 et L 2315-94 du Code du travail**).

FINANCEMENT À 80 % PAR L'EMPLOYEUR ET 20 % PAR LE CSE

Il concerne les expertises menées :

- Lors de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise (**art L 2315-87 du Code du travail**) ;
- Lors d'opérations de concentration (**art L 2312-41 et L 2315-92 du Code du travail**) ;
- Lors de l'exercice du droit d'alerte économique (**art L 2312-63 et L 2315-92 du Code du travail**) ;
- En cas d'offres publiques d'acquisition (**art L 2312-42 à L 2312-52 du Code du travail**) ;
- Pour la préparation des négociations d'un plan de sauvegarde de l'emploi et d'un accord de performance collective (**art L 1233-24-1, L 2254-2 et L 2315-92 du Code du travail**) ;
- En cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies ou modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (**art L 2312-8, alinéa 4 et L 2315-94, alinéa 2 du Code du travail**).

Enfin, selon l'**article L 2315-81 du Code du travail**, dans l'hypothèse où le CSE désigne un expert libre pour l'aider à préparer ses travaux, il le rémunère lui-même.

Exception au cofinancement

L'employeur est tenu de prendre en charge la totalité des frais d'expertise, en principe cofinancés, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût d'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes (**art L 2315-80 du Code du travail**).

Et

L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONTESTER LE RECOURS À UNE EXPERTISE ?

L'employeur peut effectivement contester en justice la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue, la durée de l'expertise et enfin le coût final de celle-ci.

En revanche, il ne peut pas discuter de la compétence d'un expert technique ayant reçu son agrément ministériel, ni par extension de celle d'un expert agréé ou habilité (**Cass. Soc, 8 juillet 2009, n°08-16.676**).

De même, l'employeur ne peut pas contester la résolution d'un CSE commandant une expertise en santé et sécurité lorsque celle-ci a été ordonnée par une mise en demeure de la DREETS¹ devenue définitive (**art L 4721-1 du Code du travail**). La nécessité de l'expertise est en effet légitimée par la décision administrative, ce qui ne permet pas de discuter l'existence d'un risque grave (**Cass. Soc, 26 juin 2019, n°17-22.080**).

Quant à la procédure, afin de trancher un litige lié à l'expertise, l'employeur doit saisir le juge judiciaire dans les 10 jours suivants :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise pour contester la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert pour contester le choix de celui-ci ;
- la transmission à l'employeur du coût prévisionnel, de l'étendue ou de la durée de l'expertise par l'expert ou de la notification du cahier des charges pour discuter ces questions ;
- la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût (**art L 2315-86 et R 2315-49 du Code du travail**).

À l'exception de la contestation du coût final de l'expertise, le juge statue selon la procédure accélérée au fond, autrement dit procédure d'urgence, dans les 10 jours de la saisine en premier et dernier ressort. **Cette décision n'est donc pas susceptible d'appel.**

Ces contestations relèvent de la compétence du président du tribunal judiciaire. La saisine suspend l'exécution de la décision du CSE, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté jusqu'à la notification du jugement.

L'**article R 2315-50 du Code du travail** stipule qu'un pourvoi en cassation peut être formé à l'encontre du jugement, dans les 10 jours à compter de sa notification, mais pas un appel.

En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre à sa charge.

Si l'expertise est contestée dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif, c'est la DREETS qui doit être saisie avant transmission de la demande d'homologation ou de la validation du plan sauvegarde de l'emploi. Il se prononce dans les 5 jours. Sa décision peut ensuite être contestée en même temps qu'est contestée la décision de validation ou d'homologation (**art L 1233-35-1 du Code du travail**).

¹ Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Solutions MACIF pour les CSE⁽¹⁾

Assurez vos risques quotidiens, c'est essentiel



Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié⁽²⁾ des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites⁽³⁾.

Ce contrat couvre⁽³⁾ :

● La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

● La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

● La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

● L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indelicat vous a trompé lors d'un achat).

● Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

● L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

● L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

● les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert**⁽⁵⁾ pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

● dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions**⁽⁶⁾ auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.macif.fr onglet « **Macif Avantages** ».

● les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale**⁽⁷⁾, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

● les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.

De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE⁽⁴⁾.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à cse@macif.fr

Consultez les informations sur macif.fr

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.

(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.

(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voitures), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.

(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A.&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

The logo consists of the letters 'FO' in a bold, white, sans-serif font, enclosed within a white square that is tilted slightly to the right. To the right of this square, the words 'ACTION' and 'SOCIALE' are stacked vertically in a bold, white, sans-serif font, also tilted slightly to the right.

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : lafnas@fnasfo.fr - <http://www.fnasfo.fr>
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - Secrétaire Fédérale chargée de la Presse : Isabelle ROUDIL - Comité de Rédaction : LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 22/03/2022 - B.A.T. : 30/03/2022 - Date supposée de réception : 08/04/2022