

Octobre 2018

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

LE RECOURS AUX EXPERTISES APRÈS LE PASSAGE EN CSE

La faculté, pour les représentants du personnel, de se faire accompagner par des experts en vue d'exercer leurs prérogatives n'est pas remise en cause en tant que telle par les Ordonnances Macron. Cependant, les réformes introduites ne seront pas sans conséquences importantes dans le recours aux expertises et sur les modalités de leur mise en œuvre.

Dans cette fiche, après la présentation des nouvelles dispositions issues de l'ordonnance n°2, nous aborderons les aménagements pouvant résulter de négociations et les points sur lesquels il conviendra selon nous d'être particulièrement vigilant.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

LES DIFFÉRENTS EXPERTS MOBILISABLES

A l'occasion des informations-consultations du CSE ou lorsque surviennent certaines situations particulières, le CSE peut recourir à différents types d'expertise :

- * Un expert-comptable
- * Un expert habilité
- * Un expert libre

Pour les besoins de leurs missions, **l'expert-comptable** et **l'expert habilité** ont libre accès dans l'entreprise, et l'employeur est tenu de leur fournir les informations nécessaires.

Sauf accord spécifique, **l'expert-libre** n'a accès qu'aux locaux des représentants du personnel et ne dispose que des informations que ces derniers peuvent lui fournir.

Lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique. 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 (il incombe à l'expert désigné de vérifier que les autres experts impliqués disposent des compétences nécessaires ou, le cas échéant, de l'habilitation requise.

LE RECOURS À L'EXPERT-COMPTABLE

Le CSE peut faire appel à un expert-comptable dans le cadre des trois consultations récurrentes, portant respectivement sur :

- * La situation économique et financière de l'entreprise ;
- * La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- * Les orientations stratégiques de l'entreprise et ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Il peut également recourir à un expert-comptable à l'occasion des consultations ponctuelles du CSE dans les cas suivants :

- * Lors d'une opération de concentration ;
- * Lors de l'exercice d'un droit d'alerte économique ;

- * En cas de licenciements collectifs pour motif économique ;
- * Lors d'une OPA ;
- * Pour examiner le rapport relatif à la participation.

L'expert-comptable qui assiste le CSE peut également accompagner la commission économique du CSE dans ses travaux.

Enfin, le CSE peut mandater un expert-comptable afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales en vue de préparer les négociations relatives :

- * A l'accord sur les mesures d'accompagnement dans le cadre d'un PSE ;
- * A l'accord de performance collective (« en vue de préserver ou développer l'emploi »).

AUTRES EXPERTISES

Le CSE peut faire appel à un expert en qualité du travail et de l'emploi (ex-expert CHSCT) :

- * Lors d'un risque grave ;
- * En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de SSET.

- * Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Si les experts CHSCT devaient disposer d'un agrément, une habilitation est désormais exigée pour ce type d'expertise. Elle sera octroyée par un organisme

certificateur accrédité (au lieu du Ministère du travail).
Le CSE peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Le CSE peut recourir à un expert dans le cadre de la **recherche d'un repreneur** lors d'un projet de fermeture de site décidé dans une entreprise d'au moins 1 000 salariés. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

A QUEL NIVEAU L'EXPERT EST-IL DÉSIGNÉ ?

En cas d'établissements multiples, des comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) et un comité social et économique central (CSEC) seront mis en place. Si un accord a été conclu sur les différents niveaux de consultation des CSE, les expertises sont décidées aux niveaux déterminés par l'accord.

A défaut, l'ordonnance n°2 définit le niveau des consultations des instances, celles-ci ouvrant droit à la désignation d'un expert :

- ★ Pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière, seul le CSE Central sera consulté ;
- ★ Pour la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, le CSE Central sera consulté, ainsi que les CSE d'Établissements si des mesures spécifiques d'adaptation les concernent ;

★ Pour les consultations ponctuelles ne concernant qu'un établissement, c'est le CSEE correspondant qui sera consulté ;

★ Si une consultation est introduite dans le cadre de projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière et/ou en matière de SSCT, la désignation d'un expert interviendra au niveau du CSEC.

Les ordonnances Macron n'ont pas d'impact sur le fonctionnement et les prérogatives des Comités de Groupe. Néanmoins, lorsqu'il est mis en place, un accord peut prévoir que les informations et consultations ponctuelles soient effectuées au niveau du Comité de Groupe. Dans ce cas, il est conseillé de prévoir dans l'accord un droit à l'expertise, ainsi que pour les CSE du périmètre pour les projets qui les concernent.

FINANCEMENT DES EXPERTISES

Sauf accord, les coûts des expertises libres sont à la charge du CSE sur son budget AEP.

Concernant les **experts habilités**, seule la mission dans le cadre d'un risque grave avéré est prise en charge à 100% par l'employeur. Les autres missions qui peuvent lui être confiées sont prise en charge à 80% par l'employeur et pour 20% sur le budget AEP du CSE, à savoir : l'accompagnement du CSE dans le cadre d'un projet important ou d'introduction de nouvelles technologies, d'une part, celles relatives à l'accompagnement des organisations syndicales en vue de la négociation de l'égalité professionnelle, d'autre part (dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

Les missions de **l'expert-comptable**, plus nombreuses, sont prises en charge entre 80% et 100% par l'employeur :

MISSIONS DE L'EXPERT-COMPTABLE

Missions récurrentes :

- ★ orientations stratégiques **80% par l'employeur**
- ★ situation économique et financière **100%**
- ★ politique sociale, conditions de travail et emploi **100%**
- ★ comité de groupe **100%**

Missions ponctuelles :

- ★ opérations de concentration **80%**
- ★ droit d'alerte **80%**
- ★ licenciements pour motif économique **100%**
- ★ OPA **80%**
- ★ rapport relatif à la participation **100%**

Missions d'accompagnement des organisations syndicales :

- ★ accord de performance collective **80%**
- ★ accord sur le contenu du PSE **100%**

Cependant, l'employeur financera 100 % des expertises (sauf expertise libre) lorsque le budget des AEP du CSE :

- * Est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise

et

- * N'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux ASC au cours des trois années précédentes.

Dans ce cas, le CSE ne peut pas décider de transférer d'excédents des AEP au financement des ASC pendant les trois années suivantes.

En outre, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle, l'employeur devra aussi financer l'expertise pour la négociation sur l'égalité professionnelle.

CALENDRIER DES CONSULTATIONS DU CSE AVEC EXPERTISE

A partir de la transmission du dossier d'informations au CSE en vue de sa consultation, ce dernier doit remettre son avis dans un délai d'un mois, porté à deux mois s'il a choisi de se faire accompagner par un expert.

A compter de la nomination de l'expert :

- * Celui-ci doit adresser à l'employeur sa demande d'informations dans les trois jours ;

- * L'employeur dispose de 5 jours pour répondre à la demande de l'expert ;

- * L'expert doit adresser à l'employeur, dans un délai de 10 jours, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

L'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE.

CONTESTATIONS DE L'EXPERTISE

L'ordonnance a défini les modalités de contestation de l'expertise par l'employeur (article L.2315-86 du Code du travail), qui doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 10 jours à compter :

- * De la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- * De la désignation de l'expert s'il entend contester

le choix de l'expert ;

- * De la notification à l'employeur du cahier des charges s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- * De la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

La saisine par l'employeur suspend l'exécution de la décision du CSE, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté, jusqu'à la notification du jugement.

RECOMMANDATIONS

Un accord de dialogue social visant à mettre en place le CSE pourra couvrir tout ou partie du domaine de l'expertise sur différents sujets : nombre et fréquence des expertises, prise en charge des coûts, calendriers et délais, etc.

De nombreuses précautions doivent être prises par les négociateurs en vue de garantir les capacités de recours à l'expertise pour une assistance efficace aux élus

du personnel. En particulier, du fait de l'impossibilité de connaître d'avance les besoins en la matière, il conviendra de ne pas figer les conditions de recours aux expertises futures.

Avant d'aborder ces sujets, et systématiquement dès qu'il est envisagé de recourir à un expert, prenez contact avec vos experts, ils seront les plus à même de vous conseiller efficacement.