

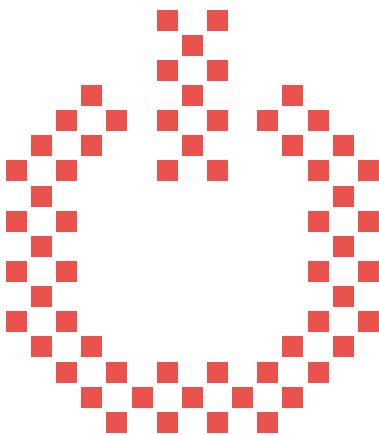
**FICHE CSE N°8**

## LES EXPERTISES DU CSE



### Ce qu'il faut retenir

- ✓ Il est possible d'encadrer par accord le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles ou pluriannuelles.
- ✓ Hormis les expertises libres qui sont à la charge du CSE, l'employeur finance intégralement les consultations sur la situation économique et la politique sociale.
- ✓ En cas de PSE, de risque grave ou pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, en cas de PSE, de risque grave ou pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle) ou à hauteur de 80 % les expertises commandées par le CSE.
- ✓ Lorsque l'employeur conteste l'expertise commandée par le CSE, la saisine suspend l'exécution de la décision et le délai de consultation jusqu'à la notification du jugement.



### 1. CAS DE RECOURS À L'EXPERTISE

Le CSE peut recourir à l'expertise dans le cadre des **consultations récurrentes** sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles sur une ou plusieurs années.

Dans le cadre des **consultations ponctuelles**, les règles relatives aux cas de recours d'une expertise réalisée par un expert-comptable n'ont pas été modifiées.

Le CSE peut également recourir à un expert habilité « qualité de travail et emploi » en cas :

- d'introduction de nouvelle technologie et de tout aménagement modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

## L'expertise spécifique en matière de santé-sécurité en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs a, elle, été supprimée.

Enfin, comme auparavant pour le comité d'entreprise, le CSE peut faire appel à **toute expertise rémunérée par ses soins** pour la préparation de ses travaux.

## 2. FINANCEMENT

L'employeur prend intégralement en charge les frais d'expertise concernant :

- la consultation sur la situation économique et financière,
- la consultation sur la politique sociale et l'emploi,
- la consultation sur un licenciement économique collectif,
- en cas de risque grave et,
- dans les entreprises **d'au moins 300 salariés**, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en l'absence de tout indicateur sur l'égalité professionnelle figurant dans la BDES.

Par contre, dans tous les autres cas énumérés par la loi l'employeur n'est tenu de prendre en charge les frais d'expertise qu'à hauteur de 80 % et le CSE doit financer l'expertise à hauteur de 20 % sur son budget de fonctionnement. Cela concerne notamment la consultation annuelle sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles.

En résumé :

### FINANCEMENT À 100 % EMPLOYEUR

Expertises légales : consultations sur la situation économique et la politique sociale, en cas de PSE, en cas de risque grave, pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

### FINANCEMENT À 80 % EMPLOYEUR 20 % CSE

Pour toutes les autres expertises légales, notamment consultation annuelle sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles

### FINANCEMENT À 100 % CSE

Pour les expertises libres décidées par le CSE



### Que se passe t'il en cas d'insuffisance du budget de fonctionnement du CSE ?

L'employeur prendra en charge intégralement les frais d'expertise à condition qu'il n'y ait pas eu de transfert d'excédent annuel du budget de fonctionnement au profit des activités sociales et culturelles dans les trois années précédentes (cf Fiche CSE n°3).

En outre, dans ce cas, une interdiction de transfert du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles (ASC) s'impose au CSE pendant 3 ans.

### 3. DÉROULEMENT DE L'EXPERTISE

L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.

L'employeur a 5 jours pour répondre à sa demande.

L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation.

Les délais dans lesquels l'expert doit remettre son rapport seront fixés par accord d'entreprise ou par un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires.

En l'absence d'accord, l'expert doit remettre son rapport, sauf exception, dans un délai de 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE.

Les règles relatives à l'accès, à la confidentialité, aux prérogatives des experts restent inchangées.

Enfin, lorsque l'expertise porte sur plusieurs champs, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise unique. Dans ce cas, l'expert désigné va pouvoir s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts.

### 4. CONTESTATION

En cas de contestation en lien avec l'expertise (sauf en matière de licenciement économique collectif), l'employeur doit saisir le TGI.

La contestation peut porter sur :

- la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise lorsque l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise ;
- la désignation de l'expert par le CSE si l'employeur entend contester le choix de l'expert ;
- la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations dues par l'expert en cas de contestation du coût prévisionnel, de l'étendue ou de la durée de l'expertise ;
- la notification à l'employeur du coût final pour contester ce montant.

Le délai de saisine pour chacun de ces cas de contestation est fixé à 10 jours à compter de l'événement.

La saisine suspend l'exécution de la décision et le délai de consultation jusqu'à la notification du jugement.

Le juge doit statuer dans un délai de 10 jours en la forme des référés.

