



LES EXPERTISES DU CSE



Public visé

Aux syndicats et bases syndicales
Aux élu-es CSE

Contexte : que se passe t-il ?

Loin d'être une simple formalité, les prérogatives économiques du CSE constituent au contraire un outil essentiel de défense des intérêts des salariés face aux choix de la direction. En mobilisant le droit aux expertises qui est y adossé, le CSE se donne les moyens de mieux connaître la situation de l'entreprise, de contester les logiques purement financières et proposer des alternatives crédibles aux projets patronaux. Tour d'horizon des multiples possibilités de recours aux experts.

Le détail ci-dessous

OBJET DE L'EXPERTISE	CADRE DE L'EXPERTISE	FINANCEMENT DE L'EXPERTISE
ORIENTATIONS STRATÉGIQUES [1]	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation récurrente annuelle [2] (<i>sauf accord prévoyant une autre périodicité [3]</i>) • Consultation au niveau de l'entreprise • L'expert a accès à l'ensemble des éléments relatifs aux orientations stratégiques de l'entreprise. Sa mission porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques. 	Cofinancement employeur (80 %) et CSE (20 %) sauf accord
SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE [4]	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation récurrente annuelle [5] (<i>sauf accord prévoyant une autre périodicité [6]</i>) • Consultation au niveau de l'entreprise • Expertise sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (<i>accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes</i>). 	Financement par l'employeur
POLITIQUE SOCIALE, CONDITION DE TRAVAIL ET EMPLOI [7]	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation récurrente annuelle [8] (<i>sauf accord prévoyant une autre périodicité [9]</i>) • Au niveau central et des établissements pour les mesures d'adaptation qui leur sont spécifiques. 	Financement par l'employeur

OBJET DE L'EXPERTISE	CADRE DE L'EXPERTISE	FINANCEMENT DE L'EXPERTISE
DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE [10]	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation ponctuelle • Le CSE peut demander des explications à l'employeur lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise. • L'expert-comptable détermine les documents utiles à l'exercice de sa mission. 	Cofinancement employeur (80 %) et CSE (20 %) sauf accord
LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES COLLECTIFS [11]	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation ponctuelle • L'expert demande à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission, dans les 10 jours à compter de sa désignation par le CSE. • L'expertise peut porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. 	Financement par l'employeur
OFFRE PUBLIQUE D'ACQUISITION (OPA)	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation ponctuelle • L'expert-comptable a accès aux documents nécessaires à l'élaboration de son rapport. Il évalue la politique industrielle et financière et les plans stratégiques de l'auteur de l'OPA et leurs répercussions sur l'emploi, les sites d'activité et la localisation des centres de décision. 	Cofinancement employeur (80 %) et CSE (20 %) sauf accord
OPÉRATION DE CONCENTRATION [12]	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation ponctuelle • L'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération. <p>Il apprécie la pertinence stratégique, économique et financière de l'opération et les éventuelles conséquences organisationnelles et sociales.</p>	Cofinancement employeur (80 %) et CSE (20 %) sauf accord
ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE [13]	<ul style="list-style-type: none"> • Appui aux organisations syndicales en vue la négociation • Expert désigné par le CSE pour apporter toute analyse utile pour préparer la négociation. 	Cofinancement employeur (80 %) et CSE (20 %) sauf accord
PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> • Appui aux organisations syndicales en vue la négociation • Expert désigné par le CSE (<i>même expert que celui désigné dans le cadre de la consultation sur les licenciements économiques collectifs</i>). 	Financement par l'employeur
RECHERCHE D'UN REPRENEUR	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de projet de fermeture, participation du CSE à la recherche d'un éventuel repreneur. • Expert chargé d'examiner le processus de recherche et les offres, de participer à l'élaboration d'offres de reprises. 	Financement par l'employeur
RISQUE GRAVE	<ul style="list-style-type: none"> • Expertise « qualité du travail et de l'emploi » • Constat d'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un ATMP • Expert habilité chargé d'éclairer le CSE (<i>diagnostic précis et clair, propositions d'actions et solutions concrètes</i>). 	Financement par l'employeur

OBJET DE L'EXPERTISE	CADRE DE L'EXPERTISE	FINANCEMENT DE L'EXPERTISE
INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES	<ul style="list-style-type: none"> • Expertise « qualité du travail et de l'emploi » • Introduction nouvelles technologies ou aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé ou de sécurité • Expert habilité désigné par le CSE. 	Cofinancement employeur (80 %) et CSE (20 %) sauf accord
EGALITÉ PROFESSIONNELLE [14]	<ul style="list-style-type: none"> • Expertise « qualité du travail et de l'emploi » • Préparation de la négociation dans les entreprises de + 300 salariés • Expert habilité désigné par le CSE. 	Cofinancement employeur (80 %) et CSE (20 %) sauf accord
PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation annuelle du rapport relatif à l'accord de participation (<i>éléments de calcul + gestion des sommes en réserve</i>) • Expert désigné dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière. 	Financement par l'employeur [15]
EXPERTISES LIBRES [16]	<ul style="list-style-type: none"> • Tout type d'expertise pour préparer les travaux du CSE 	Financement à 100 % par le CSE

Comment sont adoptées les expertises ?

Le recours à une expertise **doit figurer à l'ordre du jour** de la réunion ordinaire ou extraordinaire du CSE. Les élus auront à se mettre d'accord sur le principe d'une expertise et sur le choix de l'expert. **L'employeur ne participe pas à ce vote.**

La délibération du CSE est considérée comme une résolution et doit donc être adoptée à la majorité des présents [17].



L'employeur peut-il contester une expertise décidée par le CSE ?

S'il ne peut se faire juge lui-même du bien-fondé d'une expertise votée par le CSE, l'employeur garde la possibilité de saisir le juge.

Il a 10 jours pour saisir le tribunal judiciaire.



Selon le motif de la contestation, le point de départ de ce délai est différent, il peut s'agir du lendemain de :

- La délibération du CSE décidant de recourir à l'expertise
- La désignation de l'expert par le CSE ;
- La notification à l'employeur, par l'expert, du cahier des charges [18] indiquant le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise ;
- La notification à l'employeur, par l'expert, du coût final de l'expertise.

Le juge statue dans un délai de 10 jours à compter de sa saisine et sa décision est uniquement susceptible d'un pourvoi en cassation (*pas d'appel*).

Lorsque le juge est saisi, la mise en œuvre de la décision du CSE ainsi que le délai dans lequel il est consulté sont suspendus.



Exception : Dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif, la contestation de l'expertise doit être adressée à l'autorité administrative (*DREETS*) [19], avant que ne lui soit trans mis la demande de validation/homologation du PSE. La DREETS doit se prononcer dans un délai de 5 jours.

Références et textes

- [1] C. Trav. Art. L2315-87
- [2] C. Trav. Art. L2312-22
- [3] C. Trav. Art. L2312-19
- [4] C. Trav. Art. L2315-88
- [5] C. Trav. Art. L2312-22
- [6] C. Trav. Art. L2312-19
- [7] C. Trav. Art. L2315-91
- [8] C. Trav. Art. L2312-22
- [9] C. Trav. Art. L2312-19
- [10] C. Trav. Art. L2312-63
- [11] C. Trav. Art. L1233-34
- [12] C. Trav. Art. L2312-41
- [13] C. Trav. Art. L2315-92
- [14] C. Trav. Art. L2315-94
- [15] Cass. Soc. 05/04/2023 n°21-23.427
- [16] C. Trav. Art. L2315-81
- [17] C. Trav. Art. L2315-32
- [18] C. Trav. Art. L2315-81-1
- [19] C. trav. Art. L1233-35-1



RETROUVEZ TOUTES LES
NOTES JURIDIQUES ICI