

À QUOI VA SERVIR L'EXPERT ?

L'expert accompagne les élus du CE ou CSE dans leur prise de connaissance des enjeux économiques, financiers et sociaux de l'entreprise. Il peut les accompagner dans leurs différentes négociations (NAO, PAP, accords d'entreprise) et les assister dans le cadre des travaux des différentes commissions (formation, économique...). L'expert est également un acteur de la vie du CSE : il peut tenir et certifier les comptes de l'instance.

L'expertise vous aide donc à mieux comprendre les enjeux stratégiques et économiques de votre entreprise. Elle sert également à identifier les facteurs de risques et à anticiper de manière préventive la dégradation des conditions de travail. Elle doit aussi alimenter la réflexion des élus, leur permettre de comprendre comment se construit une analyse des conditions de travail et de mieux connaître la réglementation applicable aux risques professionnels. Ce transfert de connaissances et de méthodologie leur permet de définir des propositions d'actions de prévention. L'expertise est aussi une base objective pour renforcer le dialogue social.

COMMENT TECHNOLOGIA INTERVIENT À VOS CÔTÉS ?

Technologia Expertises est présent à chaque étape de vos missions et vous permet de vous approprier les éléments techniques pour vos négociations. Parce que chaque situation est unique, une équipe dédiée vous propose un accompagnement sur mesure pour vous éclairer sur les enjeux sociaux, économiques, financiers et stratégiques afin de rétablir l'équilibre du dialogue social et que le langage financier ne soit plus seulement maîtrisé par la direction.

Nos valeurs sont la proximité, l'écoute et la pédagogie.

TECHNOLOGIA FORME LES ÉLUS

Technologia propose des formations sur mesure, en présentiel ou à distance, pour les élus du personnel (CE, CHSCT, CSE, CSSCT) : ces formations s'attachent à optimiser l'efficacité des membres des instances représentatives du personnel grâce à la connaissance de la réglementation sur le rôle et les attributions de l'instance, et à développer l'aptitude à intervenir sur les grands thèmes de consultation, le fonctionnement du CSE, la tenue des comptes du CE/CSE, la maîtrise des fondamentaux de l'analyse financière, etc. La formation en santé, sécurité et conditions de travail initialement réservée aux seuls membres de la commission santé, sécurité et conditions travail est élargie à l'ensemble des élus du CSE.



Recours à expert CSE Mode d'emploi

www.technologia.fr

01 40 22 93 63

contact@technologia.fr



Tous les experts dont vous avez besoin

Le 23 septembre 2017, les ordonnances portant sur la réforme du Code du travail sont entrées en vigueur. Si certaines mesures ont d'ores et déjà pris effet, la plupart ne s'appliqueront qu'une fois le comité social et économique (CSE) mis en place, au plus tard le 31 décembre 2019.

➔ Le CSE pourra-t-il toujours avoir recours à un expert ?

Tout comme le CE et le CHSCT avant lui, le Conseil Social et Economique (CSE) peut faire procéder à des expertises. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il peut utiliser ce dispositif dans le cadre des informations/consultations périodiques récurrentes initiées par l'employeur, mais aussi en cas d'inquiétudes majeures quant à la situation de l'entreprise, en cas d'identification de risque grave ou encore de projet modifiant l'organisation, les conditions de travail, la santé et la sécurité. Le CSE, sur proposition de la commission santé sécurité et conditions de travail, pourra décider de recourir à un expert par délibération adoptée à la majorité des membres présents.

PRÉCISION : un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, un accord majoritaire conclu entre l'employeur et le CSE peut à présent fixer le nombre d'expertises auxquelles le comité peut recourir, sur une ou plusieurs années, en vue de ses consultations récurrentes.

➔ Dans quels domaines le CSE pourra-t-il avoir recours à l'expert-comptable ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE pourra décider de recourir à un expert-comptable **dans le cadre des informations/consultations récurrentes** (annuelles si pas d'accord modifiant la périodicité) :

- Orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des compétences et les orientations de la formation professionnelle ;
- Situation économique et financière de l'entreprise ainsi que la politique de recherche et de développement et l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité (CICE) ;
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, ainsi que la formation, la durée et l'aménagement du temps de travail, le bilan social et l'égalité professionnelle.

Le CSE peut recourir à un expert-comptable **dans le cadre de procédures d'information/consultation non récurrentes** :

- En cas de licenciement collectif pour motif économique et plan de sauvegarde de l'emploi associé ;
- En cas d'opération de concentration ;
- En cas de projet relatif aux offres publiques d'acquisition.

Le CSE conserve également la possibilité de recourir à l'expert-comptable :

- Lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, à travers l'exercice du droit d'alerte économique.

Le CSE peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives aux accords suivants :

- Accord de maintien de l'emploi,
- Accord de préservation ou du développement de l'emploi,
- Accord relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

➔ Dans quel cas le CSE peut-il faire appel à un expert habilité en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité ?

Le CSE peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

- 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 l'établissement ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1 du code du travail ;
- En cas de projet prévoyant l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

➔ Le CSE peut-il avoir recours à des expertises libres ?

Le CSE peut toujours réaliser une expertise libre rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux sur la matière de son choix (négociations collectives ponctuelles ou analyse BDES par exemple).

➔ Qui finance l'expertise ?

L'expertise est prise en charge à 100% par l'employeur pour tout ce qui concerne :

- La consultation sur la situation économique et financière,
- La consultation sur la politique sociale et les conditions de travail,
- En cas de compression des effectifs, les projets de licenciements économiques (+ de 10 salariés) et le PSE associé,
- En cas de risque grave.

Pour tous les autres cas de recours l'expertise est financée à 80% par l'employeur et 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement :

- La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- La consultation dans le cadre d'une opération de concentration, du dépôt d'une offre publique d'acquisition, en cas d'alerte économique.

➔ Et si le CSE rencontre des difficultés pour financer les 20% du coût d'une expertise ?

L'employeur peut être amené à financer à 100 % les frais d'expertise relatifs à la consultation sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles. En effet, lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un

transfert d'excédent de budget de fonctionnement vers les ASC, l'employeur devra prendre en charge la totalité des frais d'expertise. Dans ce cas, il sera impossible de transférer un excédent de budget de fonctionnement vers le budget ACS pendant 3 ans.

➔ Quels sont les délais de mise en place de l'expertise ?

L'expert a **trois jours à compter de sa désignation** pour demander toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et l'employeur a ensuite cinq jours pour répondre à cette demande.

En outre, l'expert a **dix jours à compter de sa désignation par le CSE** pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

➔ Quels sont les délais de remise du rapport de l'expert ?

L'expert doit remettre son rapport au plus tard **15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE**.

Lorsque le CSE recourt à un expert-comptable en cas d'opération de concentration, l'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, l'expert remet son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

➔ L'employeur peut-il contester l'expertise ?

L'employeur a un **délai de 10 jours pour saisir le juge judiciaire** (sauf en cas d'expertise dans le cadre d'un PSE) lorsqu'il entend 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.

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du comité, ainsi que les délais dans lesquels il est consulté, jusqu'à la notification du jugement. Pour se pourvoir en cassation à l'encontre du jugement, le délai est de dix jours à compter de sa notification.

Lorsque la contestation est relative à une expertise prévue dans le cadre d'un licenciement économique d'au moins dix salariés dans une période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, elle doit être dûment motivée et adressée à la Direccte, par tout moyen permettant de conférer à date certaine. La Direccte a alors, pour se prononcer, un délai de cinq jours à compter de la date de réception de la demande de l'employeur ou du CSE. Une copie de sa décision doit être adressée aux autres parties.

IMPORTANT : 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 en charge.