

# CSE

## LE DROIT À L'EXPERTISE

---

## LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES

*Le droit aux expertises économiques dans  
le cadre des consultations récurrentes et  
des consultations ponctuelles du CSE.*

Suite aux ordonnances «Macron», le principe de *fusion des institutions représentatives du personnel en une instance unique* nommée « comité social et économique » est effectif depuis le 22 septembre 2017. Toutes les entreprises dans lesquelles il existe un CE, des DP et un CHSCT seront dotées au plus tard le 31 décembre 2019, d'un comité social et économique (CSE). Cette instance unique reprend globalement l'ensemble des prérogatives des instances avant la fusion.

Lorsque les conditions d'effectifs sont réunies, le CSE est institué au niveau de l'entreprise. Toutefois, dans les entreprises à structures complexes, des CSE d'établissements et un comité social et économique central (CSEC) sont créés s'il existe au moins deux établissements distincts.

**La négociation, en amont de la mise en place du CSE, peut empêcher le recul des droits que portent les ordonnances «Macron».**

Les CSE d'établissements sont mis en place par accord collectif. A défaut, ils sont institués par accord entre la majorité des membres du CSE et l'employeur. L'autonomie de gestion du responsable de l'établissement en matière de gestion du personnel est le critère qui détermine la notion d'établissement distinct. En cas de désaccord, c'est la DIRRECTE, dans le périmètre de laquelle se situe le siège social de l'entreprise, qui tranche.

Le CSE ou dans certaines circonstances le CSEC, peuvent dans le cadre de leur fonctionnement et le cas échéant sur

*proposition des commissions constituées en leur sein, décider de recourir à une expertise comptable.*

*Le recours à l'expertise comptable peut être décidé dans le cadre des consultations récurrentes de l'instance qui sont elles-mêmes organisées autour de trois blocs ; les orientations stratégiques, la situation économique et financière, et la politique sociale de l'entreprise.*

*Plus largement, l'expertise comptable peut être mobilisée dans le cadre de consultations ponctuelles qui sont rendues nécessaires autant de fois que les conditions sont réunies au regard des textes applicables. Il peut s'agir par exemple, de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cas de licenciement de plus de dix salariés envisagé sur une période de trente jours, ou bien encore dans le cadre d'une opération de concentration.*

*Comme auparavant, la consultation de l'instance est strictement encadrée par des délais préfix qui sont fixés par accord ou par décret, et au-delà desquels, en cas d'absence d'avis rendu par le CSE, celui-ci est réputé avoir rendu un avis négatif. Les expertises sont conduites dans le respect des délais préfix.*

*Enfin, si le droit à l'expertise comptable a été maintenu en son principe, ses modalités de recours et son financement ont été sensiblement modifiés.*

Association Loi 1901, Emergences est au service des représentants du personnel depuis plus de 30 ans. Alors que les lois s'enchaînent et affaiblissent toujours un peu plus les prérogatives des IRP, Emergences est à vos côtés pour faire de vous des acteurs incontournables dans l'entreprise, tant sur le champ économique, social et financier que sur celui de la santé et de la sécurité au travail.

**Emergences et Emergences-Éco , un seul et même interlocuteur pour l'ensemble de vos missions.**

Le recours à une expertise ne s'improvise pas. Les différentes législations sont venues largement complexifier le recours à l'expertise comptable, notamment en réduisant ses délais de réalisation.

**Nos délégués régionaux sont présents sur l'ensemble du territoire pour vous accompagner tout au long du processus de désignation de notre cabinet d'expertises.**

**Emergences-Éco est à vos côtés pour la réalisation de ces expertises économiques.**

**ACCUEIL - CONSEIL**

**01 55 82 17 30**

**info@emergences.fr**

# Le droit à l'expertise économique dans le cadre des consultations récurrentes du CSE

## Les trois blocs de consultations récurrentes

Le CSE est obligatoirement informé et consulté sur :

- **1 - Les orientations stratégiques de l'entreprise**, la gestion prévisionnelle des compétences et les orientations de la formation professionnelle.
- **2 - La situation économique et financière de l'entreprise** ainsi que la politique de recherche et de développement et l'utilisation du crédit impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).
- **3 - La 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.

## Les niveaux de consultation : CSEC/CSE d'établissements distincts et le recours à l'expertise

En l'absence d'accord :

### **- 1 - La consultation sur les orientations stratégiques est conduite au niveau de l'entreprise.**

En application des dispositions de 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. **L'expertise** sera donc conduite au niveau de l'entreprise.

### **- 2 - La consultation sur la situation économique et financière est conduite au niveau de l'entreprise.**

En application des dispositions de 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. **L'expertise** sera donc conduite au niveau de l'entreprise.

### **- 3 - La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est conduite à la fois au niveau du CSEC et au niveau du CSE des établissements dans le cas où sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces derniers.**

En application des dispositions de l'article L.2315-91, 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.

## La négociation des modalités de consultation du CSE et du recours à l'expertise

**Un accord d'entreprise** ou en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise un accord entre l'employeur et le CSE peut prévoir des modalités spécifiques aux consultations récurrentes sur les éléments suivants :

- La définition du contenu des informations qui sont nécessaires à ces 3 consultations
- La périodicité des consultations annuelles ou triennales
- La possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique sur l'ensemble ou une partie des sujets de ces consultations ( y compris lorsque le choix de la consultation triennale a été adopté).

**A défaut d'accord le CSE est consulté tous les ans.**

**A noter :** Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

# Le droit à l'expertise économique dans le cadre des consultations ponctuelles du CSE

*D'une manière générale, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant la gestion et la marche générale de l'entreprise. C'est le cas notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de son organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi de travail (la durée du travail et la formation professionnelle), l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et de travail.*

## Les consultations ponctuelles du CSE pouvant donner lieu à l'expertise économique

Selon l'article L.2315-92 du code du travail, le CSE peut décider de recourir à un **expert-comptable de son choix** lorsqu'il est consulté sur les cas suivants :

- 1 - En cas d'opérations de concentration
- 2 - Dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique
- 3 - En cas de licenciements collectifs pour motif économique
- 4 - En cas d'offres publiques d'acquisition

**A noter :** Le CSE peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile **aux organisations syndicales** pour préparer **les négociations** en vue d'un accord de maintien de l'emploi ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du point 3 ci-dessus.

Il convient également de noter que dans les entreprises d'au moins 300 salariés le recours à un expert habilité de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle est maintenu (Art. L.2315-95 du code du travail). Le recours à l'expert habilité concernant l'introduction de nouvelles technologies est également maintenu.

## Les niveaux de consultation : CSEC/CSE d'établissements distincts et le recours à l'expertise

### **L'expertise au niveau du CSEC**

Le CSEC d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière notamment lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition.

Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.

Il est également seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements **des projets d'introduction de nouvelles technologies**. Si la désignation d'un expert est envisagée, celle-ci ne pourra se faire qu'au niveau du CSEC.

### **L'expertise au niveau du CSE d'établissement**

Le CSE d'établissement a les mêmes attributions que le CSE d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

Le CSE d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Il peut faire appel à un expert lorsqu'il est compétent.

## La négociation des modalités de consultation du CSE et du recours à l'expertise

**Un accord d'entreprise** ou, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, un accord entre l'employeur et le CSE peut prévoir des modalités spécifiques aux consultations ponctuelles sur les éléments suivants :

- Le contenu des informations et consultations ponctuelles
- Les modalités de ces consultations ( nombre de réunions etc...)
- Les délais dans lesquels les avis du CSE devront être rendus

# Les modalités de recours à l'expertise : dispositions générales (hors PSE)

Depuis les ordonnances «Macron», les modalités de recours à l'expertise économique et les modalités de son financement sont sensiblement modifiées.

## Le financement des expertises

### - 1 - Financement intégral de l'expertise par l'employeur

Le principe de la prise en charge intégrale par l'employeur des honoraires de l'expert-comptable est maintenu, lorsqu'il est désigné dans les cas suivants :

- Consultation sur la **situation économique et financière** (consultation récurrente)
- Consultation sur la **politique sociale de l'entreprise** (consultation récurrente)
- En cas de compression des effectifs et de **mise en place d'un PSE** (consultation ponctuelle)

### - 2 - Prise en charge des frais d'expertise partagée entre le CSE et l'employeur

Les honoraires de l'expert sont pris en charge **par le CSE, sur son budget de fonctionnement**, à hauteur de **20 %**, et par **l'employeur** à hauteur de **80 %** dans les autres cas, c'est-à-dire en cas de :

- Consultation sur les **orientations stratégiques de l'entreprise** (consultation récurrente)
- Consultations ponctuelles, dans le cadre d'une **opération de concentration**, lors du dépôt d'une **offre publique d'acquisition**, mais aussi en cas de **droit d'alerte économique**

#### **A noter : Exception au principe de prise en charge partagé de l'expertise.**

Les honoraires de l'expert sont pris en charge intégralement par l'employeur pour toutes les expertises lorsque le budget de fonctionnement du CSE est :

- D'une part insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise
- D'autre part, n'a pas donné lieu à un excédent annuel au cours des trois années précédentes

**Attention :** dans cette hypothèse le CSE ne pourra pas transférer d'excédent du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles dans les trois années à venir.

### **Rappel sur le budget de fonctionnement**

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 1- 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés
- 2- 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés

Rappelons qu'en cas de reliquat budgétaire les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement dans la limite de 10% de cet excédent. Ils peuvent également, et dans la limite de 1 %, décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique... (Articles L. 2312-84 et R.2312-51 du code du travail)

L'inverse est également possible en application de l'article L.2315-61 du code du travail.

## Les délais d'information-consultation du CSE et les délais de l'expertise

### Un délai d'examen suffisant et une information précise

Le CSE émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

#### **Possibilité de saisir le tribunal de grande instance (TGI)**

*Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.*

*Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai.*

Depuis 2013, les procédures d'information-consultation sont encadrées dans des délais préfix à l'expiration desquels l'instance est réputée avoir rendu un avis négatif.

### Les délais préfix

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, **le délai de consultation du CSE court** à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur **mise à disposition dans la base de données économiques et sociales**. Les délais sont déterminés par la négociation, ou à défaut par décret.

#### Des délais préfix négociés

Selon l'article L. 2312-16 du code du travail, un accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE ou, le cas échéant, le CSEC, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité fixe les délais dans lesquels les avis du CSE ou, le cas échéant, du CSEC sont rendus dans le cadre des consultations.

Ces délais permettent au CSE ou, le cas échéant, au CSEC d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

#### Des délais fixés par décret

A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un **délai d'un mois**. **En cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois ou à trois mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSEC et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSEC et un ou plusieurs CSE d'établissement, les délais s'appliquent au CSEC. Dans ce cas, **l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CSEC au plus tard sept jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis**. A défaut, l'avis du CSE d'établissement est réputé négatif.

### Les délais propres de l'expertise

L'expert remet son rapport au **plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation** du CSE mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6 du code du travail (délais préfix).

Lorsque le CSE recourt à un expert-comptable **en cas de 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.

En cas de désignation d'un expert lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition, celui-ci dispose d'un délai de 3 semaines à compter du dépôt du projet d'offre pour remettre son rapport.

**A noter :** Les travaux de l'expert désigné en cas d'alerte économique sont réalisés dans le cadre d'une procédure particulière.

## Le choix de l'expert-comptable

A compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent, **au besoin**, et notifient à l'employeur **un cahier des charges**. L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans **les trois jours de sa désignation**, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

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**.

## La contestation de l'expertise par l'employeur

S'il compte contester l'expertise, l'employeur saisit le juge judiciaire dans **un délai de dix jours** ( sauf en cas d'expertise dans le cadre d'un PSE).

Ce délai court **à compter de** :

- **La délibération** du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester **la nécessité** de l'expertise
- **La désignation** de l'expert par le CSE s'il entend contester **le choix de l'expert**
- **La notification à l'employeur du cahier des charges** et des informations prévues à l'article L. 2315-81-1 du code du travail s'il entend contester **le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée** de l'expertise
- **La notification** à l'employeur **du coût final** de l'expertise s'il entend contester **ce coût**

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.

Le délai du pourvoi en cassation est de dix jours à compter de sa notification.

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.

## Les expertises : dans le cadre d'un PSE

### **L'expertise dans le cadre d'une consultation avec mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).**

La consultation du CSE et les modalités de l'expertise restent identiques à celles mises en place pour le CE.

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui décide de procéder au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Qu'il soit négocié ou élaboré unilatéralement, la mise en place d'un PSE doit être précédé **d'une consultation du CSE**. Dans le cas où les élus nomment un expert-comptable, la procédure est la suivante :

- Une première réunion est organisée pour la consultation sur les parties 2 et 1 du code du travail. C'est lors de cette réunion que le CSE va **désigner l'expert**
- Une seconde réunion est organisée pour la **présentation du rapport de l'expert**
- Enfin, une troisième réunion se tient pour que le CSE **rende un avis**

**Attention** : les procédures d'information-consultation en cas de PSE sont encadrées dans des délais précis. C'est le nombre de licenciements envisagé qui détermine la durée du délai :

- Moins de **100 licenciements** : **délai préfix de 2 mois**
- Entre **100 et 250 licenciements** : **délai préfix de 3 mois**
- Plus de **250 licenciements** : **délai préfix de 4 mois**

À l'expiration de ce délai le CSE est réputé avoir rendu un avis.



Accueil - Conseil

**01 55 82 17 30**

info@emergences.fr

**Emergences est présent  
sur l'ensemble du territoire**

Paris

Lyon

Marseille

Bordeaux

Lille

Toulouse

Nantes

Strasbourg

Tours

**Siège Emergences**

261 rue de Paris

93556 Montreuil Cedex

**[www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)**



**émergences**

formation conseil expertises