

LE DROIT À EXPERTISES AU SEIN DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

AU SERVICE DE L'ACTION DE LA CFDT DE L'ENTREPRISE ET DES SALARIÉS



IDEFORCE

FORMATION ET EXPERTISE

Vous vous interrogez ?

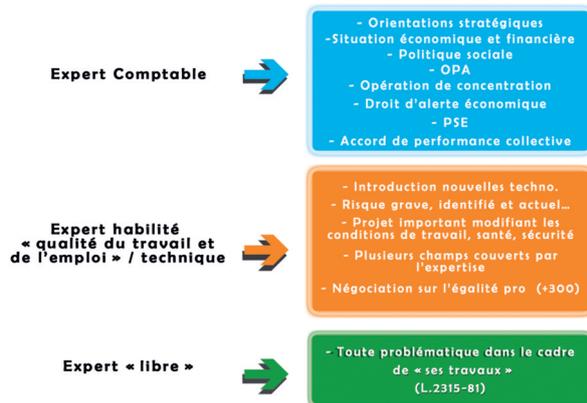
- › **Quelles sont les différentes expertises à disposition des élus en CSE ?**
- › **Quand recourir à une de ces expertises ?**
- › **Qui décide du choix du cabinet d'expertise ?**
- › **Comment se déroule une expertise ?**
- › **Combien de temps dure une expertise ?**
- › **Qui prend en charge les coûts ?**
- › **L'employeur peut-il contester l'expertise ?**
- › **Quelles sont les expertises sur lesquelles intervient Idéforce ?**
- › **Quels sont les services proposés par Idéforce à des élus CSE qui se posent la question de déclencher une expertise ?**

Idéforce répond à vos questions !



QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES EXPERTISES À DISPOSITION DES ÉLUS EN CSE ?

Légalement, les élus CSE (pour les entreprises de 50 salariés et plus) peuvent faire appel à un cabinet d'expertise dans différentes situations (généralement des consultations, mais pas que). En fonction de chaque situation, un type d'experts devra être privilégié :



QUAND RECOURIR À UNE DE CES EXPERTISES ?

De manière générale, hormis l'expertise « risque grave » ou droit d'alerte économique, les expertises sont la conséquence du déclenchement d'une procédure de consultation.

En premier lieu, il est donc important que les élus CSE veillent à ce que l'employeur respecte cette obligation, donc qu'effectivement il effectue les consultations récurrentes et ponctuelles.

En conséquence, le recours à l'expert est souvent le moyen pour les élus d'appréhender plus précisément les projets de réorganisation ou de restructuration présentés par leur direction.

De ce fait, l'expertise doit être pensée comme un outil de compréhension, d'analyse et de mise en perspective de la situation et des évolutions projetées par et pour l'entreprise.

Pour Idéforce, l'expertise doit avant tout permettre aux élus de se positionner en connaissance de cause, de les « éclairer », afin qu'ils puissent représenter au mieux les salariés, défendre leurs intérêts et porter leur voix efficacement auprès de leur direction.

QUI DÉCIDE DU CHOIX DU CABINET D'EXPERTISE ?

Le recours à l'expertise est une prérogative du CSE (du CSE Central par extension), donc de l'instance (« un expert-comptable peut être désigné par le comité social et économique », L2315-92, ou « le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité », L2315-94, ou « le comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique », L2315-95).

Avant de procéder à la désignation officielle du cabinet d'expertise, il est fondamental de contacter au préalable les experts d'Idéforce afin d'évoquer la situation, les contours du projet, ses potentielles implications.

Ces échanges informels permettront d'évaluer la pertinence de l'expertise, mais également de limiter les risques de contentieux avec l'employeur, une fois le mandatement acté en réunion.

Le recours à l'expertise et la désignation d'un expert sous-entendent donc un choix exprimé par l'instance elle-même, une « délibération ».

Concrètement, celle-ci suppose un vote majoritaire des élus titulaires CSE présents (généralement après avoir déclenché une réunion extraordinaire). Plusieurs experts (mais rien ne l'impose) peuvent être proposés lors de cette réunion. Dès lors, il reviendra aux élus, via un vote majoritaire (au travers d'une alliance ou non), de désigner le cabinet d'expertise.

Rappel sur les modalités de vote :

- L'ensemble des votes exprimés par les titulaires présents est comptabilisé ;
- Les abstentions, votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes contre la résolution ;
- La majorité correspond à la moitié des votes exprimés plus une voix (une égalité implique donc un rejet de la résolution).

QUI DÉCIDE DU CHOIX DU CABINET D'EXPERTISE ?

Exceptées les expertises « risque grave » et droit d'alerte économique, la mission de l'expert est impulsée par la communication de documents (liés aux consultations récurrentes ou relatifs aux projets envisagés) par l'employeur.

Légalement, durant les consultations, la communication des informations va entériner le début effectif, mais également la fin de la procédure de consultation et, de ce fait, le temps à disposition de l'expert pour effectuer sa mission.

Comme spécifié précédemment, la relation en amont entre les élus CSE et les experts sera cruciale, notamment pour recueillir les attentes des élus et leurs préoccupations vis-à-vis de la situation, du projet, et pour vérifier la pertinence et la faisabilité de l'expertise.

Cette phase doit également permettre d'évaluer la portée potentielle du projet, le périmètre des services et des salariés impactés.

Dans l'optique de la rédaction du cahier des charges, ces échanges permettront de définir les axes thématiques ou de recherche de la mission, ainsi que le nombre d'entretiens « direction » et « terrain » à réaliser (ce qui déterminera le périmètre de l'intervention). Enfin, pour accompagner les experts, il conviendra de définir l'interlocuteur ou les interlocuteurs CSE dédié(s) à la réalisation de l'expertise : des militants, des élus et des mandatés.

À partir de l'ensemble de ces éléments, les élus au CSE et les experts co-élaborent la résolution de déclenchement de l'expertise, qui sera utilisée, généralement, lors d'une réunion « extraordinaire », pour acter officiellement, via une délibération, le recours à l'expertise.

Une fois la mission votée (motifs de l'expertise et choix du cabinet), le cabinet d'expertise dispose de 10 jours (à compter de sa désignation) pour communiquer son cahier des charges à l'employeur et de 3 jours pour demander d'autres documents (l'employeur disposant de 5 jours pour les lui transmettre).

Le cabinet d'expertise, après avoir défini avec les élus au CSE de certains entretiens clés, se met en relation avec l'employeur pour organiser les entretiens « direction » et « terrain » (basés sur le volontariat) afin d'avoir une vision plus précise des activités de l'entreprise, des conditions de travail, et d'évaluer les impacts potentiels (dans le cas d'un projet).

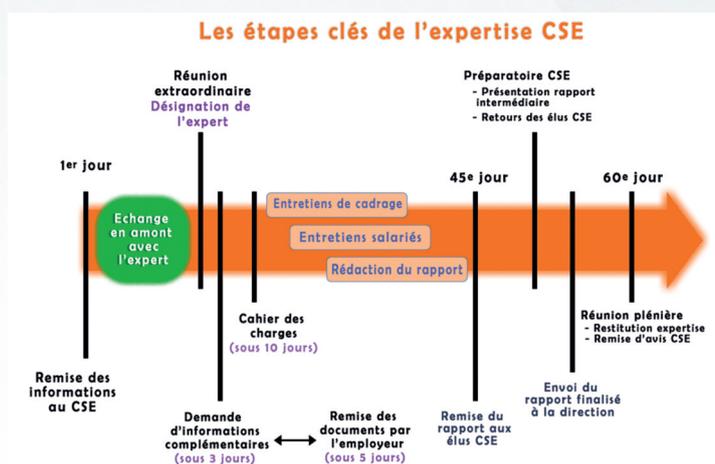
Étant donné ces différentes étapes (chronophages), il est donc important que les élus interpellent très rapidement leur expert et, si la situation le nécessite, le mandatent.

Il est important que, pendant la phase de rédaction du rapport, les experts soient en relation constante avec les élus pour les informer de l'état d'avancement de leurs travaux, des principaux points mis en avant, des difficultés rencontrées, etc.

Pour Idéforce, l'expert ne doit pas être considéré comme un « électron libre » que les élus ne verraient qu'au moment de sa désignation et lors de la restitution du rapport en plénière.

Idéforce conseille l'organisation d'une préparatoire avec l'ensemble des élus au CSE, afin de leur présenter une version intermédiaire du rapport d'expertise. Cette réunion doit notamment permettre de présenter les principaux résultats et préconisations du rapport, et de recueillir les remarques et le point de vue des élus avant la réunion de restitution en plénière.

Attention : la loi impose aux experts l'envoi du rapport 15 jours avant la réunion de remise d'avis (R2315-47). Comme le stipule l'article L2315-85, un accord entre DS/DSO, ou les élus titulaires CSE, et l'employeur peut permettre d'éliminer cette contrainte et d'accroître le temps disponible de l'expert pour effectuer sa mission.



COMBIEN DE TEMPS DURE UNE EXPERTISE ?

En premier lieu, il convient de préciser que la loi offre la possibilité aux DS ou DSC, sinon aux élus du CSE ou CSEC, de négocier avec l'employeur les conditions de réalisation de l'expertise.

Si cela s'avère impossible, les délais d'expertise sont encadrés par le code du Travail. Notamment les délais de consultation ou « hors consultation ».

Dans le 1^{er} cas, les délais sont de (R.2312-6) :

- Deux mois à compter de la communication des informations par l'employeur ou leur intégration à la BDES ;
- Trois mois si durant une double consultation CSE/CSE Central, les établissements mandatent des experts.

Pour les expertises réalisées hors consultation (dans le cas d'un droit d'alerte économique ou d'un risque grave), s'il y a accord entre les élus (titulaires) du CSE et l'employeur, l'expert peut disposer de quatre mois. Dans le cas contraire, les délais sont ramenés à deux mois (R2315-47).

QUI PREND EN CHARGE LES COÛTS ?

Depuis les ordonnances de 2017, les modalités de financement des expertises ont évolué, mettant davantage à contribution le budget de fonctionnement du CSE (le « 0,2% »).

De ce fait, deux types d'expertises peuvent être distingués :



Si le budget de fonctionnement alloué annuellement au CSE est insuffisant, et si aucun transfert d'excédent n'a été effectué par le CSE durant les trois dernières années, le coût global de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONTESTER L'EXPERTISE ?

Oui. Légalement, l'employeur dispose de 10 jours, à compter de la délibération du CSE désignant le cabinet d'expertise, pour contester le choix des élus auprès du tribunal judiciaire. Ces contestations peuvent porter sur :

- La nécessité, le bien-fondé de l'expertise ;
- Le choix de l'expert (l'adéquation de ses compétences au cadre de la mission) ;
- Le cahier des charges de l'expertise, à savoir le coût prévisionnel, le périmètre et la durée (fonction du projet lui-même, à savoir les axes de recherche, les impacts potentiels, le nombre d'entretiens à réaliser) ;
- Le coût final de l'expertise (L2315-86, R2315-49).

Si le jugement du tribunal judiciaire lui est défavorable, l'employeur dispose de 10 jours pour se pourvoir directement en cassation, sans passer par la case cour d'appel (R2315-50).

Dans le cadre d'une expertise-comptable déclenchée lors d'une consultation sur un projet de licenciements collectifs pour motif économique (donc un PSE), la contestation se fait auprès de l'autorité compétente, à savoir la DIRECCTE locale. Celle-ci dispose de cinq jours pour se prononcer et communiquer sa décision aux deux parties, à savoir l'employeur et les membres du CSE (R1233-3-3).

QUELLES SONT LES EXPERTISES SUR LESQUELLES INTERVIENT IDÉFORCE ?

En priorité, du fait de son agrément ministériel n°0300 du 27 décembre 2015, Idéforce peut être mandaté sur les quatre expertises suivantes (L2315-94) :

- > En cas de « risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel » ;
- > En cas « d'introduction de nouvelles technologies » (par exemple l'intégration d'un progiciel de gestion tel que SAP, ou bien de nouveaux équipements ou lignes de production) ;
- > En cas de « projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (ce qui potentiellement renvoie à l'ensemble des projets de réorganisation ou de restructuration soumis à consultation) ;
- > Lors d'une négociation sur l'égalité professionnelle femmes / hommes.

Ensuite, de manière conventionnelle (après accord entre les élus CSE et l'employeur), Idéforce intervient régulièrement sur des missions liées aux orientations stratégiques de l'entreprise et aux accords de performance collective (APC).

Des partenariats permettent également à Idéforce d'intervenir sur les expertises dites « comptables » lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, ou un droit d'alerte économique.

QUELS SONT LES SERVICES PROPOSÉS PAR IDÉFORCE À DES ÉLUS CSE QUI SE POSENT LA QUESTION DE DÉCLENCHER UNE EXPERTISE ?

Lorsque les élus CFDT envisagent une expertise, comme il a été dit, leur premier réflexe doit être de contacter Idéforce afin d'évoquer la (ou les) problématique(s) et, en conséquence, la pertinence d'une expertise.

Dans certains cas, ces échanges informels permettront aux élus CFDT d'élaborer certaines questions et d'interpeller la direction, sans qu'il soit nécessaire de déclencher une expertise.

Mais, effectivement, si la situation l'impose et que l'expertise devient incontournable, Idéforce garantit aux élus un soutien constant et le sérieux de sa démarche.

EN CONCLUSION

Le déclenchement d'une expertise est, avant tout, un acte militant qui s'insère dans une stratégie syndicale visant à défendre ou à préserver les intérêts des salariés et de l'entreprise.

C'est pourquoi, avant toute action, tout le collectif de section doit en échanger (et pas seulement les élus au CSE). Il doit aussi en informer le Syndicat et récupérer toutes informations utiles à sa prise de décision.

C'est sur ce dernier point qu'Idéforce peut vous aider. En tant qu'institut de formation et d'expertise de la Fédération Chimie Énergie de la CFDT, Idéforce a une connaissance fine des branches professionnelles de cette dernière.



47-49 Avenue Simon Bolivar - 75019 Paris
Tél : 01.56.41.53.53 –
Courriel : formation@ideforce.fr
Organisme de formation n°11753141075 -
Siret n°FR64 321 030 603 00039

