



REPRÉSEN- TATION DU PERSONNEL

**LES CONDI-
TIONS DU
RECOURS
À UN EXPERT
PAR LE CSE
PLUS STRIC-
TEMENT EN-
CADRÉES**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Mise en place du CSE pour la première fois

Protocole préélectoral

Mise en place du CSE à différents niveaux

Des seuils d'effectifs inchangés, mais plus difficiles à atteindre

La composition du CSE calquée sur celle du comité d'entreprise

Trois mandats successifs, pas plus

À partir de 50 salariés, le CSE a les attributions du CE, du CHSCT et des DP

Information/consultation récurrente du CSE : tout est négociable... ou presque

L'information/consultation ponctuelle du CSE peut être adaptée à l'entreprise

La base de données économique et sociale peut être adaptée à l'entreprise

Le CSE des entreprises d'au moins 300 salariés est plus informé

Les conditions du recours à un expert par le CSE plus strictement encadrées

Des nouveautés importantes pour le budget du CSE

Entreprises à établissements distincts : l'employeur pourra fixer le nombre d'établissements

CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés : des moyens stables, mais des attributions réduites

La mise en place de commissions au sein du CSE s'impose dans certaines entreprises

Les heures de délégation des membres du CSE seront fixées par décret

Les modalités des réunions du CSE des entreprises d'au moins 50 salariés sont clarifiées

Le temps passé en réunion par les membres du CSE est payé comme du temps de travail

Le temps de formation des membres du CSE systématiquement rémunéré comme du temps de travail

Les membres du CSE bénéficient du statut protecteur

Élection de la délégation du personnel au CSE : peu de changements par rapport aux élections CE/DP

Seule une baisse des effectifs en deçà de 11 salariés entraîne la suppression du CSE

Sur de nombreux points, les règles applicables au CSE reprennent celles du CE ou des DP

Le conseil d'entreprise, un premier pas vers la codécision en entreprise ?

L'exercice de fonctions électives ou syndicales est favorisé

Le fonctionnement du fonds paritaire de financement du dialogue social évolue

Ord. 2017-1386 du 22-9-2017 art. 1^{er}

Si les cas de recours à un expert sont identiques à ceux respectivement ouverts au comité d'entreprise et au CHSCT, les modalités des expertises, leur financement et leur contestation apparaissent plus stricts dans le régime applicable au CSE.

Le Gouvernement entendait **réguler les expertises**, sans porter atteinte au droit de recours à un expert (**Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance 2017-1386 du 22-9-2017**). La mise en œuvre de cet objectif se traduit par un dispositif, dont on rappelle qu'il ne s'applique que dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, un peu plus formel, plus coûteux pour le CSE dans certains cas et plus largement ouvert à la contestation de l'employeur.

Les cas de recours à l'expertise

Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à des expertises (**C. trav. art. L.2315-78**).

Hors expertise libre, le CSE ne peut plus faire appel qu'à un expert-comptable ou habilité

La possibilité pour le comité social et économique de faire appel à un expert dit « *technique* » en cas d'introduction de nouvelles technologies ou en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle est supprimée par **la loi de ratification**. Dans ces deux cas, le CSE ne pourra faire appel qu'à un **expert qualité du travail et emploi habilité**.

Le CSE pourra donc faire appel :

- soit à un **expert-comptable** dans le cadre des 3 consultations récurrentes et des consultations ponctuelles suivantes :
 - opération de concentration,
 - droit d'alerte économique,
 - licenciements collectifs pour motif économique,
 - offre publique d'acquisition,
 - assistance aux organisations syndicales pour préparer la négociation d'un accord lié au fonctionnement de l'entreprise ou d'un accord « PSE » ;
- soit à un **expert habilité** en cas de **risque grave ou de maladie professionnelle** ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement, en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail ou encore en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.
- Il ne pourra faire appel à un autre type d'expert, technique notamment, qu'en cas d'expertise dite « *libre* », c'est-à-dire rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux (**C. trav. art. L.2315-81**).

Au plan formel, l'**article L.2315-94**, prévoyant le recours du CSE à un expert technique en cas de projet d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, est supprimé.

L'article L.2315-96, qui traite de l'ensemble des expertises du CSE, est réécrit et devient l'article L.2315-94.

Curieusement, l'article L.2315-95, relatif au recours à un expert technique dans les entreprises d'au moins 300 salariés pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle a été maintenu. *Il s'agit encore probablement d'un oubli.*

Le décret 2017-1819 du 29-12-2017 art. 1 : JO 30 précise les modalités et conditions de réalisation de l'expertise portant sur plusieurs champs (C. trav. art. L.2315-85, 2°).

L'expertise portant sur plusieurs champs donne lieu à l'établissement d'un **rapport d'expertise unique**. L'expert désigné par le CSE peut s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise (un expert-comptable désigné par le comité peut par exemple s'adjoindre un expert en qualité du travail et de l'emploi). Il doit, dans ce cas, vérifier que ce dernier dispose des compétences nécessaires au bon déroulement de la mission d'expertise ou, le cas échéant, de l'habilitation (C. trav. art. R.2315-48).

La **qualité de l'expert** à laquelle le CSE peut recourir est expressément précisée dans les différents domaines concernés, sauf s'agissant de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

L'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 clarifie la question de la **qualité de l'expert auquel le CSE peut faire appel** : il ne peut s'agir, selon le cas, que d'un expert-comptable ou d'un expert habilité (C. trav. art. L.2312-41, L.2315-78 et L.2315-88 **modifiés**). S'agissant de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, il peut seulement recourir à un expert-comptable (C. trav. art. L.2315-87 **modifié**).

Ce n'est que dans le cas des expertises « libres » qu'il peut solliciter pour la préparation de ses travaux et qui sont rémunérées par ses soins que le CSE peut, par dérogation, faire appel à tout type d'expertise (C. trav. art. L.2315-81 **modifié**).

Par ailleurs, s'agissant du recours à un expert en cas de **risque grave**, il est précisé — ce que ne faisait pas le texte autorisant ce même recours par le CHSCT — qu'il doit s'agir d'un risque grave « **identifié et actuel** ». Le texte reprend ainsi une précision apportée par la jurisprudence (Cass. soc. 26-1-2012 n° 10-12.183 F-D ; Cass. soc. 7-5-2014 n° 13-13.561 F-D).

Remarque

Le CSE devrait également pouvoir faire appel à un expert-comptable en vue de l'examen du rapport relatif à la réserve spéciale de participation, comme le prévoit l'article D.3323-14 du Code du travail au bénéfice du comité d'entreprise. Mais si dans ce dernier cas la rémunération de l'expert-comptable doit être prise en charge intégralement par l'employeur (Cass. soc. 28-1-2009 n° 07-18.284 FS-PB : RJS 4/09 n° 388), il n'est pas certain qu'il en soit de même pour le CSE. La question se pose en effet de savoir si les frais de cette expertise doivent continuer à être pris en charge intégralement par l'employeur ou donner lieu à une participation du CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 % du montant de ces frais.

Un accord peut limiter le nombre d'expertises pour les consultations récurrentes

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années (**C. trav. art. L.2315-79**).

Cette possibilité d'un accord fixant le nombre d'expertises, sur une ou plusieurs années, dans le cadre des 3 consultations récurrentes du CSE n'était pas prévue pour le comité d'entreprise.

Elle s'inscrit dans la logique **de l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** ayant entendu laisser une **plus grande latitude aux entreprises** pour adapter le contenu, les modalités et la périodicité de ces consultations récurrentes.

Questions

Cette disposition soulève des **questions** :

- ↪ Qu'en est-il en l'**absence d'accord** ?
Les consultations récurrentes étant obligatoires et prévues par des dispositions d'ordre public et le droit de recours à un expert pour ces consultations étant expressément posé par le Code du travail, ne faut-il pas considérer qu'en l'absence d'accord le CSE n'a pas de contrainte et peut recourir à un expert, s'il l'estime nécessaire, lors de chacune de ces consultations (dont la périodicité peut, cela étant, être négociée dans le cadre du CSE sans pouvoir être supérieure à 3 ans) ?
- ↪ Si un tel **accord sur la périodicité des consultations** récurrentes est conclu, il pourrait donc avoir pour effet, par lui-même, de limiter le nombre d'expertises. En l'absence d'un tel accord, la périodicité de ces consultations étant annuelle (comme le prévoient les dispositions supplétives du Code du travail), l'accord sur le nombre d'expertises pourrait alors, à la limite, même si on peut penser que les négociateurs seront sur ce point, vigilants, ne prévoir qu'**une seule expertise sur 3 ans** pour les 3 consultations récurrentes obligatoires.
- ↪ Qu'en est-il, enfin, si le CSE estime une **expertise nécessaire** alors qu'est déjà atteint le nombre prévu par l'accord pour la période concernée ?
Les expertises commandées en sus du maximum fixé par ce dernier devront-elles nécessairement être prises en charge intégralement par le CSE sur son budget de fonctionnement ?

Les parties à l'accord n'auraient-elles pas intérêt à se réserver dans celui-ci la possibilité de revoir ensemble sous certaines conditions le nombre initialement convenu si, sur la période concernée, une ou plusieurs expertises supplémentaires devaient s'avérer nécessaires ?

L'obligation du CSE de participer au financement de l'expertise est accrue

Les **obligations de l'employeur** en matière de financement des expertises sont **revues à la baisse** dans le cadre de la mise en place du CSE. Auparavant, le principe était celui de la prise en charge intégrale par l'employeur des expertises que le CHSCT et le comité d'entreprise étaient en droit de demander, sauf pour le recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise au titre de sa consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ce recours donnait lieu, en effet, à une prise en charge par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 % du montant de l'expertise, les 80 % restants devant être financés par l'employeur.

Cette dernière règle est étendue à un plus grand nombre d'expertises dans le cadre du fonctionnement du CSE. Il est ainsi prévu que les **frais d'expertise sont pris en charge (C. trav. art. L.2315-80)** :

- **intégralement par l'employeur** pour les consultations :
 - sur la situation économique et financière de l'entreprise,
 - sur sa politique sociale et les conditions de travail et l'emploi,
 - sur les projets de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours,
 - en cas de risque grave constaté dans l'établissement ;
- **à hauteur de 20 % par le CSE**, sur son budget de fonctionnement, et de 80 % par l'employeur, pour la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise et pour toutes les consultations ponctuelles autres que celles relatives à un projet de licenciement collectif pour motif économique et à un risque grave constaté dans l'établissement.

Par ailleurs, le **CSE**, comme auparavant le comité d'entreprise, doit **rémunérer lui-même**, intégralement, les expertises qu'il est en droit de demander pour la préparation de ses travaux (**C. trav. art. L.2315-81**) et qui sont communément dénommées « **expertises libres** ».

À noter : Précisions de dernière minute

Les cas de financement intégral des expertises par l'employeur un peu élargis

L'**ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017** a prévu un nombre de cas de financement intégral par l'employeur des expertises diligentées par le CSE moindre que celui des expertises diligentées par le comité d'entreprise.

La loi de ratification élargit ces cas, mais sous conditions.

Ainsi, l'employeur devra prendre en charge l'intégralité des frais d'expertise diligentée par le CSE en vue de préparer la **négociation sur l'égalité professionnelle** en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales. Il en sera de même pour la **consultation récurrente** sur les **orientations stratégiques** de l'entreprise et l'ensemble des **consultations ponctuelles** devant en

principe être financées par le CSE à hauteur de 20 %, si le budget de fonctionnement du comité est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise.

Toutefois, cette obligation ne s'imposera à l'employeur que si aucun transfert d'excédent annuel n'a eu lieu du budget de fonctionnement du CSE au budget des activités sociales et culturelles dans les **3 années précédentes**. En outre, dans ce cas, le CSE ne pourra pas décider de transférer des excédents du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles pendant les **3 années suivantes (C. trav. art. L.2315-80 modifié)**.

Certaines modalités du recours à un expert sont plus formalistes, d'autres inchangées

Les modalités générales du recours par le CSE à un expert sont sur certains points identiques à celles prévues pour le comité d'entreprise. Sur d'autres points, elles sont en revanche plus rigoureuses, comme c'est le cas de certaines formalités liées à la désignation de l'expert.

Parmi les dispositions identiques à celles prévues pour le comité d'entreprise, on relève que l'expert désigné est tenu aux mêmes obligations de secret professionnel et de discrétion que les membres de la délégation du personnel du CSE (**C. trav. art. L.2315-84**), qu'il a un libre accès dans l'entreprise pour les besoins de sa mission (**C. trav. art. L.2315-82**) et que l'employeur doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de celle-ci (**C. trav. art. L.2315-83**).

Choix et désignation de l'expert

Comme le comité d'entreprise, le CSE est en principe libre du choix de l'expert-comptable ou de l'expert habilité auquel le Code du travail l'autorise, selon le cas, à faire appel pour l'assister dans certaines de ses prérogatives (une contestation judiciaire de ce choix par l'employeur, ayant pour effet de suspendre l'exécution de la décision du comité, étant toutefois admise).

Expert qualité du travail et de l'emploi : l'habilitation se substitue à l'agrément

Le décret 2017-1819 du 29-12-2017 art. 1 : JO 30 organise la mise en place progressive d'une habilitation, en remplacement de l'actuel agrément, pour les experts en qualité du travail et de l'emploi, auxquels il peut être fait appel, conformément à **l'article L.2315-96 du Code du travail**, en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

À titre transitoire, **du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019**, le CHSCT ou le CSE peut continuer à faire appel à un **expert agréé**. Les experts dont l'agrément expire au cours de cette période voient celui-ci prorogé jusqu'au 31 décembre 2019. Il peut toutefois être suspendu ou retiré conformément à **l'article R.4614-9 du Code du travail** (c'est-à-dire si les conditions prévues par ce Code cessent d'être remplies ou si la qualité des expertises cesse d'être conforme aux obligations définies par arrêté).

Durant cette même période, les **experts non agréés** peuvent adresser au ministre du Travail une demande d'agrément selon les modalités et conditions prévues par le Code du travail.

Les experts agréés antérieurement au 1^{er} janvier 2020 sont habilités à procéder à des expertises pour la durée de leur agrément (**Décret art. 6, II, al. 2**).

À noter

Un arrêté du 21 décembre 2017 (JO 6 janvier) fixe deux **listes d'organismes agréés** en qualité d'experts auxquels le CHSCT ou le CSE peuvent faire appel, pour une durée de 3 ans (du 1-1-2018 au 31-12-2020) s'agissant de la première liste et de 2 ans (du 1-1-2018 au 31-12-2019) pour la seconde.

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'habilitation de l'expert en qualité du travail et de l'emploi auquel le CSE peut faire appel doit consister en une **certification** justifiant de ses compétences. Elle est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation mentionné à **l'article R.4724-1 du Code du travail**. Un arrêté du ministre du Travail détermine les **modalités** de l'accréditation de ces organismes ainsi que les modalités et conditions de certification des experts, en tenant compte, notamment, de leurs compétences techniques et de leur domaine d'expertise (**C. trav. art. R.2315-51 et R.2315-52 ; Décret art. 6, II, al. 1**).

Désignation : formalisme

La possibilité, ouverte par **l'article 2 de la loi d'habilitation**, d'imposer au CSE « **la sollicitation obligatoire de devis auprès de plusieurs prestataires** » n'a pas été reprise dans **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**. Rien n'empêche bien sûr les membres du comité de faire établir de tels devis, s'ils l'estiment nécessaire, avant de désigner l'expert de leur choix. **Cette précaution** peut dans certains cas s'avérer utile pour éviter une contestation par l'employeur du coût prévisionnel de l'expertise. Mais ce n'est pas une obligation.

Les **modalités de désignation** de l'expert, par le CSE, ne sont pas précisées. Elles ne l'étaient pas non plus pour le comité d'entreprise. Comme pour le comité d'entreprise, c'est logiquement lors d'une délibération en séance ordinaire ou extraordinaire que l'expert est désigné.

Il s'agit en principe d'une **délibération-résolution** prise à la majorité des membres présents, sans participation de l'employeur au vote. Dans le cadre de la jurisprudence relative au comité d'entreprise, il a été jugé que la désignation par ce dernier d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur ne nécessite pas un vote des membres du comité, sauf désaccord entre eux (**Cass. soc. 12-4-1988 n° 87-80.985 D**).

Cahier des charges et information de l'employeur

L'établissement par le CSE d'un cahier des charges est facultatif

Alors qu'il devait être obligatoire aux termes de **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**, l'établissement d'un cahier des charges par le CSE, à compter de la désignation de l'expert, est rendu facultatif par **l'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017**. Cette dernière précise en outre que lorsqu'ils l'établissent, au besoin, les membres du CSE notifient le cahier des charges à l'employeur. (**C. trav. art. L.2315-81-1 modifié**).

L'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise **dans un délai de 10 jours** à compter de sa désignation (**C. trav. art. R.2315-46**).

Cette disposition, prise pour l'application de **l'article L.2315-81-1 nouveau du Code du travail**, imposant aux experts désignés par le CSE de notifier ces éléments à l'employeur - obligation qui n'existait pas pour les experts auxquels le CE ou le CHSCT pouvait faire appel - permet à l'employeur de disposer des **éléments nécessaires pour contester, dans les délais** requis, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

Il s'agit, là aussi, d'une **formalité nouvelle** par rapport au régime des expertises pouvant être demandées par le comité d'entreprise. Même si, en pratique, et sans que cela soit une obligation, les experts désignés par le comité d'entreprise pouvaient adresser à l'employeur une lettre de mission précisant la nature et l'étendue de celle-ci.

Délai de l'expertise

Les délais maximaux de remise des rapports d'expertise pourront être fixés par accord

Les délais maximaux dans lesquels les experts du CSE doivent remettre leur rapport sont fixés, pour chaque catégorie d'expertise, par décret en Conseil d'Etat (**C. trav. art. L.2315-85,1°**).

La loi de ratification des ordonnances prévoit que les délais réglementaires ne s'appliqueront qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE.

Délai dont dispose l'expert pour solliciter et obtenir des informations

C'est **au plus tard dans les 3 jours** de sa désignation que l'expert du CSE peut demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur doit **répondre** à cette demande **dans les 5 jours** (**C. trav. art. R.2315-45**).

Remarque

S'agissant du comité d'entreprise, **l'article L.2325-42-1 ancien du Code du travail** renvoyait à un **accord** entre l'employeur et le CE, ou **à défaut à un décret**, le soin de fixer le délai ouvert à l'expert pour sa demande et celui imposé à l'employeur pour sa réponse. Ce n'est donc qu'en l'absence d'accord que les dispositions réglementaires - qui prévoyaient des délais identiques à ceux retenus par **l'article R.2315-45 pour le CSE** -

étaient appelées à s'appliquer. De telles dispositions n'étaient toutefois prévues qu'en cas de recours à un expert par le CE en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise (**C. trav. art. R.2325-6-1**), dans le cadre d'opérations de concentration (**C. trav. art. R.2325-6-2**), pour sa consultation sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies ou pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (**C. trav. R.2325-6-3**). Le délai de 3 jours pour la demande d'informations par l'expert et de 5 jours pour la réponse de l'employeur devient donc la **règle et est étendu à tous les cas de recours** à un expert par le CSE. Des **dispositions spécifiques** sont toutefois prévues en cas de recours à un expert dans le cadre de la consultation sur un projet de grand licenciement économique

Délai d'information de l'employeur et de remise de son rapport par l'expert

L'expert **doit notifier à l'employeur** le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise **dans un délai de 10 jours** à compter de sa désignation (**C. trav. art. R.2315-46**).

Cette disposition, prise pour l'application de **l'article L.2315-81-1 nouveau du Code du travail**, imposant aux experts désignés par le CSE de notifier ces éléments à l'employeur - obligation qui n'existait pas pour les experts auxquels le CE ou le CHSCT pouvait faire appel - permet à l'employeur de disposer des **éléments nécessaires pour contester, dans les délais** requis, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise

Concernant le **délai de remise du rapport** de l'expert, trois cas de figure sont prévus par le décret (**C. trav. art. R.2315-47**) :

- pour les expertises sollicitées dans le cadre d'une **consultation du CSE** par l'employeur, l'expert doit remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE ;
- en cas de recours à un expert dans le cadre d'une **opération de concentration**, le rapport doit être remis dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier ;
- à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, lorsque le comité recourt à une expertise **en dehors des cas précités**, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois à compter de sa désignation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel.

À noter

La question se pose de savoir quelles sont les **expertises visées par le troisième cas de figure** ci-dessus. On peut penser qu'il concerne notamment le recours à un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, constaté dans l'établissement (**C. trav. art. L.2315-96, 1°**), celui-ci n'étant pas décidé dans le cadre d'une consultation du CSE au sens visé par le premier cas de figure.

Les possibilités de contestation de l'expertise par l'employeur sont élargies

Les règles applicables à la contestation des expertises du CHSCT, dans leur version issue de la loi « Travail » du 8 août 2016, sont étendues, avec certaines adaptations, à l'ensemble des expertises pouvant être sollicitées par le CSE, sauf celle prévue en cas de projet de **licenciement collectif pour motif économique** d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, qui fait l'objet de règles spécifiques.

Les motifs de contestation

Dans tous les cas de recours du CSE à un expert, sauf donc pour les grands licenciements économiques, l'employeur doit saisir le juge judiciaire (**C. trav. art. L.2315-86, al. 1 à 5**) :

- de la délibération du CSE décidant le **recours à l'expertise** s'il entend contester la **nécessité** de cette dernière ;
- de la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le **choix de cet expert** ;
- de la notification à l'employeur du cahier des charges établi par le CSE et des informations communiquées par l'expert s'il entend contester le **coût prévisionnel, l'étendue ou la durée** de l'expertise ;
- de la notification à l'employeur du **coût final** de l'expertise s'il entend contester ce coût.

Tous les motifs de contestation ainsi prévus sont **identiques à ceux ouverts** à l'employeur pour les expertises décidées par le CHSCT. En revanche, les textes concernant le recours à un expert par le comité d'entreprise n'étaient pas aussi précis sur les causes de contestation ouvertes à l'employeur.

Le délai de contestation

Délai et modalités de contestation de l'expertise

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise, ou son coût final, doit saisir le juge dans un délai de 10 jours (**C. trav. art. R.2315-49**). Ces contestations relèvent de la **compétence** du président du tribunal de grande instance (**C. trav. art. R.2315-50**) dont on rappelle qu'il statue, conformément à l'article **L.2315-86 du Code du travail**, en la forme des référés et en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine.

À noter

Il résulte de la combinaison des **articles L.2315-86 et R.2315-49 du Code du travail** que le **point de départ du délai** de 10 jours dont dispose l'employeur pour saisir le tribunal de grande instance dépend de l'**objet de la contestation** et se situe à la date :

- de la délibération du CSE décidant de recourir à l'expertise s'il entend contester la nécessité de celle-ci ;

- de la désignation de l'expert par le CSE si sa contestation porte sur le choix de l'expert ;
- de la notification à l'employeur, par le CSE, du cahier des charges (lequel est facultatif) ou de la notification, par l'expert, du coût prévisionnel, de l'étendue ou de la durée de l'expertise, si la contestation porte sur ces éléments ;
- de la notification à l'employeur du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût

Le **déla**i dans lequel doit être formé le **pourvoi en cassation**, seule voie de recours possible à l'encontre de ce jugement du TGI, est de 10 jours à compter de sa notification (**C. trav. art. R.2315-50**).

À noter

Les dispositions ci-dessus relatives au délai et aux modalités de contestation des expertises ne sont pas applicables à la contestation d'une expertise diligentée par le CSE dans le cadre d'un projet de grand **licenciement collectif pour motif économique**, qui obéit à des règles particulières.

Tableau avant/après

Le tableau ci-dessous résume les principales règles concernant le financement et les modalités de recours aux experts avant et après **l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017**.

Modalités et financement des expertises	Avant		Après
	CE	CHSCT	CSE
Nombre d'expertises pour les consultations récurrentes	Pas de dispositions limitant le nombre de recours à un expert pour les 3 consultations récurrentes du CE	Pas de consultations récurrentes	Fixé, pour une ou plusieurs années, par accord d'entreprise ou à défaut, par accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus
Financement des frais d'expertises dans les cas de recours autorisés par le Code du travail	Prise en charge intégrale par l'employeur, sauf pour la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de	Prise en charge intégrale par l'employeur	Prise en charge à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le CSE (sur son budget de fonctionnement) pour toutes les expertises

	l'entreprise, financée à hauteur de 80 % par l'employeur et de 20 % par le CE (sur son budget de fonctionnement)		sauf pour les suivantes, financées intégralement par l'employeur : - consultations récurrentes sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi - consultations ponctuelles en cas de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ou en cas de risque grave constaté dans l'établissement
Financement des frais des expertises libres demandées par l'instance représentative pour la préparation de ses travaux	Prise en charge intégrale par le CE	Pas de dispositions autorisant le recours du CHSCT à de telles expertises	Prise en charge intégrale par le CSE
Formalités liées à la désignation de l'expert	Délibération du CE	Désignation au cours d'une réunion du CHSCT	Délibération du CSE Établissement obligatoire par le CSE d'un cahier des charges à compter de la désignation de l'expert Notification par l'expert, à l'employeur, du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret

Délai maximal de remise du rapport d'expertise	En principe déterminé par accord entre l'employeur et le CE ou, à défaut, par un décret En cas de consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, remise de son rapport par l'expert au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre ses avis	Pas de délai en cas d'expertise liée à un risque grave Délai d'un mois en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité Délais spécifiques en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs	Déterminé par décret pour chaque catégorie d'expertise En cas de consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, remise de son rapport par l'expert au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CSE pour rendre ses avis
--	---	--	---

Portée de l'annulation de la délibération du CSE concernant l'expertise

L'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 précise les conséquences de l'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE sur les **sommes déjà perçues par l'expert** : elles doivent être **remboursées** par ce dernier à l'employeur. Mais le CSE peut, à tout moment, décider de les **prendre en charge (C. trav. art. L.2315-86, al. 7 nouveau)**.

Remarque

Ce texte, qui reprend une disposition déjà prévue pour les expertises du CHSCT (**C. trav. art. L.4614-13 ancien, al. 3**) ne précise pas l'incidence de l'annulation de la délibération du CSE sur les sommes déjà perçues par l'expert au regard de la part du coût de l'expertise financé par le CSE à hauteur de 20 % sur son budget de fonctionnement. Dans la mesure où il ne vise que le remboursement des sommes versées par l'employeur, faut-il l'interpréter, a contrario, comme n'imposant pas le remboursement de celles éventuellement versées par le CSE ? Ce dernier peut certes décider de ne pas demander ce remboursement et de conserver lesdites sommes à sa charge. Mais il n'est pas certain que cela puisse lui être imposé. Cette question mériterait d'être clarifiée.

Tableau avant/après

Le tableau ci-après résume les **principaux délais à respecter** dans le cadre de la procédure d'expertise et de la contestation dont cette dernière peut faire l'objet, en comparant ceux applicables avant et après la mise en place d'un CSE.

Délais de la procédure d'expertise et du recours contentieux	Avant		Après
	CE	CHSCT	CSE
Demande par l'expert à l'employeur d' informations complémentaires utiles à sa mission (hors expertise liée à un projet de grand licenciement économique)	Délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le CE (C. trav. art. L.2325-42-1 ancien, al. 2) À défaut d'accord, délai fixé, pour certaines expertises, à 3 jours à compter de la désignation de l'expert (C. trav. art. L.2325-42-1 ancien, al. 2 et R.2325-6-1 à R.2325-6-3)	Pas de délai spécifique. L'employeur doit fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (C. trav. art. L.4614-13 ancien, al. 4)	3 jours à compter de la désignation de l'expert (C. trav. art. R.2315-45)
Demande par l'expert à l'employeur d'informations utiles à sa mission (expertise liée à un projet de grand licenciement économique)	Au plus tard dans les 10 jours de sa désignation (C. trav. art. L.1233-35 ancien, al. 1)		Au plus tard dans les 10 jours de sa désignation (C. trav. art. L.1233-35)
Réponse de l'employeur à la demande d'informations de l'expert (hors expertise liée à un projet de grand licenciement économique)	Délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le CE (C. trav. art. L.2325-42-1 ancien, al. 2) À défaut d'accord, délai fixé, pour certaines expertises, à 5 jours à compter de la désignation de l'expert (C. trav. art. L.2325-42-1 ancien, al. 2 et R.2325-6-1 à R.2325-6-3)	Pas de délai spécifique	5 jours à compter de la demande de l'expert (C. trav. art. R.2315-45)

Réponse de l'employeur à la demande d'informations de l'expert (expertise liée à un projet de grand licenciement économique)	Au plus tard dans les 8 jours de la demande, l'expert pouvant le cas échéant demander, dans les 10 jours, des informations complémentaires auxquelles l'employeur doit répondre dans les 8 jours de cette nouvelle demande (C. trav. art. L.1233-35 ancien, al. 1)		Au plus tard dans les 8 jours de la demande, l'expert pouvant le cas échéant demander, dans les 10 jours, des informations complémentaires auxquelles l'employeur doit répondre dans les 8 jours de cette nouvelle demande (C. trav. art. L.1233-35)
Notification par l'expert , à l'employeur, du coût prévisionnel, de l'étendue et de la durée d'expertise	Pas d'obligation (mais possible de le prévoir par accord entre l'employeur et le CE)	Pas d'obligation spécifique	Dans les 10 jours à compter de sa désignation (C. trav. art. R.2315-46)
Remise par l'expert de son rapport d'expertise :			
- expertise liée à une consultation du comité par l'employeur (hors expertise liée à un projet de grand licenciement économique)	- Délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le CE et ne pouvant être prorogé que par commun accord (C. trav. art. L.2325-42-1 ancien, al. 1) - À défaut d'accord, délai de remise du rapport fixé à : • 15 jours au plus tard avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis, en cas d'expertise en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (C. trav. art. R.2325-6-1) ; • 21 jours à compter de la désignation de l'expert si l'expertise est sollicitée dans le cadre de la consultation du CE sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies ou pour préparer la	Délai d'un mois pour les expertises dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ce délai pouvant être prolongé sans pouvoir excéder 45 jours (C. trav. art. R.4614-18, al. 1)	15 jours au plus tard avant l'expiration des délais de consultation du CSE (C. trav. art. R.2315-47, al. 1)

	négociation sur l'égalité Professionnelle (C. trav. R.2325-6-3)		
- expertise liée à la consultation du comité dans le cadre d'un projet de grand licenciement économique	Au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30 du Code du travail (C. trav. art. L.1233-35 ancien, al. 2)	Au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30 du Code du travail pour le recours à un expert par le CHSCT dans le cadre de sa consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs (C. trav. art. L.4614-12-1 ancien, al. 1)	Remise du rapport au CSE et, le cas échéant, aux organisations syndicales, au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai visé à l'article L.1233-30 du Code du travail (C. trav. art. L.1233-34, al. 5)
- expertise dans le cadre d'une opération de concentration	Dans les 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier (C. trav. art. R.2325-6-2)		Dans les 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier (C. trav. art. R.2315-47, al. 2)
- expertise en dehors des cas précités	Pas d'obligation en matière de délai à défaut d'accord	Pas de délai spécifique pour les expertises sollicitées en cas de risque grave	Dans les 2 mois à compter de la désignation de l'expert (à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre l'employeur et le CSE), ce délai pouvant être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel (C. trav. art. R.2315-47, al. 3)

<p>Délai de saisine du TGI en cas de contestation de l'employeur</p>	<p>Contestation de la rémunération de l'expert (C. trav. art. L.2325-40 ancien, al. 2 et R.2325-7) : pas de délai spécifique - droit commun</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contestation de la nécessité de l'expertise, de la désignation de l'expert, du coût prévisionnel de l'expertise, de son étendue ou de son délai : saisine du président du TGI dans les 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination (C. trav. art. L.4614-13 ancien, al. 2 et R.4614-19) - Contestation du coût final de l'expertise : saisine du TGI dans les 15 jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût (C. trav. art. L.4614-13-1 ancien et R.4614-20). 	<p>Contestation de la nécessité de l'expertise, du choix de l'expert, du coût prévisionnel, de l'étendue ou de la durée de l'expertise, ou de son coût final : saisine du président du TGI dans les 10 jours à compter, selon le cas (C. trav. art. L.2315-86 et R.2315-49) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la délibération du CSE décidant de recourir à l'expertise - de la désignation de l'expert par le CSE - de la notification à l'employeur du cahier des charges ou du coût prévisionnel, de l'étendue ou de la durée de l'expertise - de la notification à l'employeur du coût final de l'expertise
<p>Délai dans lequel le TGI doit statuer sur la contestation</p>	<p>Contestation de la rémunération de l'expert (C. trav. art. L.2325-40 ancien, al. 2 et R.2325-7) : pas de délai spécifique - règles de droit commun applicables aux décisions rendues comme en matière de référé (CPC art. 492-1 et 485 à 487)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dans les 10 jours suivant sa saisine en cas de contestation de la nécessité de l'expertise, de la désignation de l'expert, du coût prévisionnel de l'expertise, de son étendue ou de son délai (C. trav. art. L.4614-13 ancien, al. 2). - Pas de délai spécifique (règles de droit commun) si le juge statue sur une contestation du coût final de l'expertise (C. trav. art. L.4614-13-1 ancien et R.4614-20). 	<p>Dans les 10 jours suivant sa saisine (C. trav. art. L.2315-86, al. 6)</p>

Délai pour former appel contre le jugement du TGI	Appel possible dans les conditions de droit commun et dans les 15 jours de la signification de l'ordonnance (CPC art. 492-1 et 490)	Pas d'appel possible, le président du TGI statuant en premier et dernier ressort	Pas d'appel possible, le président du TGI statuant en premier et dernier ressort
Délai de pourvoi en cassation	Pourvoi en cassation dans les conditions et dans le délai de droit commun de 2 mois (CPC art. 612)	Dans les 10 jours à compter de la notification du jugement du TGI (C. trav. art. R.4614-19).	Dans les 10 jours à compter de la notification du jugement du TGI (C. trav. art. L.2315-86, al. 6).