



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.  
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 7 septembre 2016

## Page juridique SANTE PRIVEE

### Les diverses figures de l'expert du comité d'entreprise



**Généralité :** les experts du Comité d'Entreprise sont soumis aux mêmes obligations de secret et de discrétion.

- Sur l'expert-comptable du Comité d'entreprise (article L. 2325-35 du Code du travail).

Le Comité d'Entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix (art. L. 2325-35 du Code du travail). La désignation est prise par un vote à la majorité. L'employeur ne peut s'opposer au choix de l'expert.

**Quelles sont les missions de l'expert ?** A l'origine, la mission de l'expert portait uniquement sur l'examen annuel des comptes. Puis la loi a ajouté d'autres expertises à la charge de l'entreprise telles que l'examen des documents de gestion prévisionnelle (art. L. 2323-10 du Code du travail, l'exercice du droit d'alerte (art. L. 2323-78 du Code du travail) – lire la note d'information juridique n° 15, l'assistance en matière de procédure de licenciement économique collectif (art. L. 1233-10 du Code du travail).

**La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social** nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (art. L. 2325-6 du Code du travail) **y compris sur son environnement et sur ses perspectives** d'avenir (TGI Créteil, réf. 9 juillet 2002, Bonan c/Sté AOM Air Liberté). L'objectif est de permettre aux élus du CE d'avoir une vision globale et claire de la situation de l'entreprise.

S'agissant de l'examen annuel des comptes (art. L. 2323-8 du Code du travail), l'expert-comptable peut se faire communiquer notamment des éléments de comptabilité analytique et de comptabilité prévisionnelle (Soc. 29 oct. 1987, n° 85-15244), il peut accéder aux documents relatifs à l'utilisation de la main-d'œuvre, à l'investissement et à l'évaluation des coûts de la production (Soc. 8 janv. 1997, no 94-21475).

**Exemples :** Pour renseigner utilement le comité d'entreprise sur l'environnement économique de l'entreprise, la Cour de cassation permet à l'expert-comptable d'une filiale de réclamer les comptes de la société-mère (Crim. 26 mars 1991, n° 89-85909), l'expert-comptable d'un comité de groupe peut se faire communiquer les comptes consolidés du groupe, y compris ceux des filiales étrangères situées à l'étranger (Soc. 6 déc. 1994, n° 92-21437).

**La durée et la prorogation de la mission l'expert sont enserrées dans un délai fixé par un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus titulaires du CE** (art. L. 2325-42-1 du Code du travail). A défaut de l'accord, la loi fixe les délais de 8 jours ou de 15 jours selon l'opération (arts. R. 2325-6-2, L. 2323-20 al. 2, R. 2325-6-1 du Code du travail).

Aux quelles pièces l'expert-comptable a accès ? Il peut demander **toutes les pièces qu'il juge utile d'examiner** telles que les doubles de bulletins de paye, les PV de vérification fiscale, la comptabilité analytique de l'entreprise (Soc. 29 oct. 1987, no 85-15244), les audits élaborés par la direction, les documents relatifs au montage juridique et financier etc. L'accès aux documents s'effectue soit sur place, dans les locaux de l'entreprise, soit après une première visite il peut demander à l'employeur la photocopie de toutes pièces utiles.

*A noter* : si l'employeur refuse de communiquer une pièce, l'expert-comptable doit saisir le TGI en référés car le refus constitue un trouble manifestement illicite (Soc. 17 fév. 2004, n° 02-11404).

S'agissant de la rémunération, l'expert-comptable doit présenter sa facture au chef d'entreprise et non pas au CE.

- **Le cas particulier de la rémunération partagée entre l'employeur et le comité d'entreprise dans le cadre de la consultation d'« orientations stratégiques de l'entreprise ».**

Le Comité d'Entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, **cette nouvelle expertise légale est rémunérée à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CE sur son budget de fonctionnement** (art. L.2323-10 et L. 2325-35 du Code du travail).

*A noter* : Un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise peut prévoir une répartition différente du coût de l'expertise mais sans jamais pouvoir aller au-delà du tiers du budget annuel de fonctionnement du CE. Aucune précision n'est apportée sur la façon de conclure un tel accord, mais à notre sens il faudra un vote à la majorité des élus titulaires présents lors de la réunion et l'employeur pourra participer au vote.

- **Sur le recours à l'expert en nouvelles technologies (article L. 2325-38 du Code du travail).**

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique **à l'occasion de tout projet important relatif à l'introduction de nouvelles technologies.**

Le recours à cet expert **n'est pas choisi librement par le comité d'entreprise mais doit faire l'objet d'un accord** entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité sur les points suivants : le principe de l'expertise, le nom de l'expert et l'étendue de la mission de l'expertise. Il est rémunéré par l'entreprise (art. L. 2325-40 du Code du travail).

En cas de désaccord, il faut saisir le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Qui est l'expert technologies ? Si aucun diplôme n'est exigé, les experts peuvent demander un agrément ministériel de type CHSCT, ce qui est de nature à faciliter leur désignation. Le comité d'entreprise peut également proposer un cabinet spécialisé, un ergonome ou un économiste, ou encore un syndicaliste appartenant ou non au personnel de l'entreprise.

Quelle est la mission de l'expert et son délai ? La loi n'impose aucune limite puisque la mission de l'expert est fixée par l'accord ou par l'ordonnance de référés. **Il peut demander toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.** Dans les 3 jours suivant sa désignation, l'expert doit demander à l'employeur les pièces utiles à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre à la sollicitation de l'expert dans un délai de 5 jours (art. R. 2325-6-3 du Code du travail). Pour exercer utilement sa mission, il a un accès libre dans l'entreprise (art. L. 2325-38 du Code du travail).

*Par exemple* : il peut mesurer la pertinence et les conséquences sociales du projet, déterminer les emplois qui peuvent être

- **La lettre de mission fixe la durée de la mission**, cependant l'article L. 2325-42-1 du Code du travail requiert que la durée soit enserrée dans un délai raisonnable. A défaut d'accord, le rapport de l'expert doit être transmis au comité dans un délai de 21 jours à compter de sa désignation (art. R. 2325-6-3 du Code du travail).
- **Sur l'intérêt de l'expert-libre**

Le Code du travail est quasiment muet sur l'expert libre puisqu'il ne prévoit qu'une disposition : « *le CE peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux...* »(art. L. 2325-41 du Code du travail).

*A noter* : le CE peut faire appel à un expert libre qu'il rémunère au moyen de sa subvention de fonctionnement et/ou de son budget des activités sociales et culturelles selon la nature des travaux qui lui sont demandés. La rémunération est fixée contractuellement, soit sous forme d'honoraires ou de « vacation ».

Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité (art. L. 2325-41 du Code du travail), qui peut être faite en réunion ordinaire ou extraordinaire (art. L. 2325-41 du Code du travail).

La décision de recourir à un expert correspond à une résolution. Elle doit donc être décidée à la majorité des membres présents à la réunion du CE (seuls les titulaires ou les suppléants appelés à remplacer un titulaire votent). **Tout comité peut faire appel à un expert libre dès lors qu'il a les moyens de le rémunérer, l'employeur ne peut pas s'y opposer.** D'ailleurs, il ne prend pas part au vote puisque l'expert intervient pour assister la délégation salariale (JO AN CR, 2 oct. 1982, p. 5348).

La décision prise par le comité ne peut pas être remise en cause par une décision de justice, sauf si la désignation a été irrégulière.

Qui est l'expert-libre ? Aucune condition précise n'est édictée par le Code du travail quant à la personne que peut choisir le comité. Mais, **il doit s'agir d'une personne compétente dans le domaine où le CE est amené à intervenir pour justifier la rémunération de l'expert.**

*Remarque :* La loi n'interdit pas au comité de choisir comme expert un ancien membre du personnel de l'entreprise.

Quelle est la mission de l'expert-libre ? Les missions permanentes ou temporaires sont **fixées par le comité**. Il peut être sollicité par le CE pour des missions telles que l'analyse des activités sociales et culturelles, l'expertise d'un projet de cession au titre de l'article L. 1224-1, comptabilité du CE, etc.). Il est rémunéré sur ses budgets en fonction de la mission qui lui est confiée et il a moins de moyens d'information envers l'employeur que l'expert légal.

*A noter :* en pratique, l'expert a seulement accès aux documents détenus par le comité (art. L. 2325-41 du Code du travail), tels que le PV des séances, documents remis par l'employeur, par des administrateurs etc. Par ailleurs, il a accès sans formalités aux locaux dépendant directement du comité. En revanche, pour accéder aux locaux dépendant de la direction, l'accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité est nécessaire (art. L. 2325-41 du Code du travail).

Secteur LDAJ