



PACK Expertises

Nous vous proposons dans ce pack des réponses à toutes vos questions sur LES EXPERTISES auxquelles le CSE peut recourir, des fiches pratiques accessibles à tous, des modèles de documents et lettres en lien avec la thématique ainsi que les références légales.

NOTRE OBJECTIF

Vous accompagner au plus près de vos besoins pour valoriser vos missions et vous permettre de monter en compétence !

Et si vous deveniez un Super Elu ?



Questions/réponses

01. L'expertise pour quoi faire ?

Ce n'est pas un outil à utiliser quotidiennement pendant le mandat.

Le recours à l'expertise dépend du degré de technicité des dossiers soumis au CSE par l'employeur.

03. Quel intérêt y a-t-il à se faire accompagner par un expert CSE ?

L'expertise CSE est un outil légal efficace dans l'accompagnement des élus sur les questions qu'ils ne maîtrisent pas toujours.

Elle apporte une lecture éclairée sur la situation économique de l'entreprise, sa politique sociale et ses orientations stratégiques.

Elle permet aussi aux élus d'avoir l'opportunité de **gagner en compétence et de valoriser leurs prérogatives** lors des consultations annuelles.

Elle aide les élus du CSE à **s'armer face aux problématiques qu'ils rencontrent** au sein de leur entreprise.

L'expertise peut également **proposer des recommandations utiles** lorsque les élus du CSE sont dans un rapport de force.

05. Quel est le délai pour effectuer une expertise ?

En l'absence d'accord d'entreprise :

- l'expert doit remettre son rapport dans les deux mois à compter de sa désignation.
- Ce délai sera allongé d'un mois en cas d'expertise au sein du CSE central.
- Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois par accord entre l'employeur et le CSE.

02. L'expertise CSE est-elle obligatoire ?

Le recours à un expert CSE n'est pas obligatoire. C'est une opportunité offerte par la loi aux CSE de plus de 50 salariés. En revanche, les CSE de moins de 50 salariés ne bénéficient pas de la possibilité d'avoir recours à un expert.

04. Dans quels cas un CSE peut-il faire appel à un expert ?

- lorsqu'il est alerté par des situations de harcèlement mais qu'il ne sait pas comment réagir
- lorsqu'il n'est pas convaincu par la politique de prévention proposée pour lutter contre les discriminations

Exemples :

- dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), proposé par l'employeur, qui inquiète
- lors d'un plan de restructuration en cours pour lequel il est difficile de voir les risques pour les salariés
- si un collègue pense être victime de discrimination

06. Le CSE doit-il financer tous les frais d'expertise ?

Selon la nature de l'expertise, les frais peuvent être pris en charge par le CSE, par l'employeur ou partagés entre les deux.

Les frais d'expertise sont entièrement pris en charge par l'employeur lorsque cela concerne :

- des consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale de l'entreprise.

Les frais concernant les consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise sont partagés. Les expertises dites « libres » sont à la charge totale du CSE.



Les points clés

Nous évoquerons dans ce pack les différentes possibilités et modalités de recours à un expert et nous vous donnerons des clés pour optimiser le rapport délivré, son analyse et son appropriation en tant qu' élu du CSE.



Doc 1

Cas de recours du CSE à un cabinet d'expertise

Doc 2

Choix de l'expert

Doc 3

Prise en charge du coût de l'expertise

Doc 4

Procédure de recours à un expert

Doc 5

Contestation de l'expertise par l'employeur

Doc 6

Modèles de lettres & documents :

- Demande de devis à un expert dans le cadre des consultations annuelles récurrentes.
- Demande de devis à un expert dans le cadre d'une consultation ponctuelle.
- Demande de devis à un expert dans le cadre de la préparation des travaux ou du budget du CSE.
- Demande de devis à un expert dans le cadre de l'assistance à la négociation.

CADRE LÉGAL POUR ALLER PLUS LOIN

Pour en savoir plus, voici les textes auxquels vous pouvez vous référer :

- Articles L. 2315-78 à L2315-95 du code du travail sur les expertises.
- Articles L. 1233-34 à L. 1233-35-1 du code du travail sur le recours à un expert-comptable.
- Article L. 2312-63 du code du travail sur le droit d'alerte économique.
- Article R. 4724-1 du code du travail sur les accréditations.
- Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique.
- Article L. 2312-18 du code du travail sur les consultations et informations récurrentes.
- Article L.1235-7-1 du code du travail sur la contestation d'une expertise.