



Le mémo des expertises

Le recours à une expertise CSE (Article L2315-78 du code du travail) peut se faire dans plusieurs cas de figure :

- Consultations récurrentes du CSE : orientations stratégiques, situation économique, politique sociale de l'entreprise (articles L2315-87, L2315-88 et L2315-91 du Code du travail).
- Problématiques ponctuelles : risque grave, projet de restructuration, droit d'alerte, licenciements économiques collectifs, fusion, etc (articles L2315-91, L2315-94 et L1233-57 du Code du travail).
- Préparation des travaux ou du budget du CSE (article L2315-81 du Code du travail).
- Assistance à la négociation : égalité professionnelle, plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), accords de performance collective (articles L2315-92 et L2315-94 du code du travail).

Ces expertises peuvent, selon les cas, être à la charge de l'employeur, cofinancées (employeur/CSE) ou totalement à la charge du CSE.

L'expertise CSE est un outil légal d'accompagnement pertinent des élus : lecture éclairée sur la situation économique de l'entreprise, sa politique sociale et ses orientations stratégiques, accompagnement pour faire face aux problématiques rencontrées au sein de l'entreprise (harcèlement, discrimination...), recommandations utiles dans le cas d'un rapport de force...

EXPERTISE	OBJECTIF	FINANCEMENT
Consultation sur la situation économique et financière	Elle permet d'obtenir un rapport d'analyse pédagogique et complet des comptes annuels ainsi que des recommandations pour répondre aux questions des élus (la participation, les résultats de l'entreprise, le partage de la valeur-ajoutée...)	Employeur
Consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail	Elle permet au CSE d'objectiver son regard sur ces éléments, parfois bien connus de l'intérieur, mais pas forcément rigoureusement analysés. L'expert CSE permettra d'apporter des réponses aux élus (le turn-over, l'évolution des salaires, le profil des salariés...)	Employeur
Consultation sur les orientations stratégiques	Elle offre un avis éclairé et des réponses sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'employeur et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages...	Employeur 80 % CSE 20 %
Assistance en cas de licenciement collectif pour motif économique	En cas de plan de licenciements collectifs économiques, l'expert vous permet de disposer des meilleures informations pour négocier au mieux avec votre employeur, notamment si un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) doit être mis en place. Il vous aidera à répondre à des questions telles que les possibilités de reclassements internes/externes, la possible réorganisation du travail pour limiter le nombre de licenciements...	Employeur
Assistance dans l'exercice du droit d'alerte	Le CSE s'il estime que la situation de l'entreprise est préoccupante, peut faire usage de son droit d'alerte économique, c'est-à-dire demander à l'employeur de lui fournir des explications sur les sujets de préoccupation exprimés. Se faire accompagner permet aux élus d'être aidés quant à la formalisation des questions en vue d'obtenir des réponses pertinentes dans le cadre d'une situation économique préoccupante. L'expert analyse avec les élus les réponses faites par la direction. Si ces réponses ne semblent pas satisfaisantes, l'expert réalise une analyse permettant au CSE d'apprécier si les moyens humains, techniques, financiers, etc. sont suffisants pour éviter une détérioration de la santé de l'entreprise, et donc de ses emplois.	Employeur 80 % CSE 20 %
Assistance dans le cadre de la recherche d'un repreneur en cas de difficultés	Lorsqu'une entreprise d'au moins 1000 salariés envisage la fermeture d'un établissement ayant pour conséquence un projet de licenciement collectif, l'employeur doit réunir et informer le comité d'entreprise. Après convocation par l'employeur et réception de tous les renseignements utiles sur le projet de fermeture de l'établissement, le CSE peut recourir à l'assistance d'un expert rémunéré par l'entreprise pour analyser le processus de recherche d'un repreneur. L'expert va notamment vérifier que l'employeur a bien respecté ses obligations, notamment celles : <ul style="list-style-type: none"> • De donner accès à toutes les informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement ; • D'examiner les offres qu'il reçoit, d'en informer et consulter le CE ; • D'apporter une réponse motivée à chacune des offres qu'il reçoit, dans les délais prévus par l'article L.1233-30 du code du travail. L'expert va pouvoir analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ ; apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels ;	Employeur

	étudier les offres de reprise et apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le CE et à l'élaboration de projets de reprise...	
Assistance pour les opérations de concentration	Lors d'une opération de concentration, le CSE doit être réuni et informé au plus tard dans un délai de 3 jours à compter de la publication du communiqué officiel. L'objet de la consultation porte sur les conséquences de l'opération de concentration pour l'entreprise, autant sur le plan organisationnel que social.	Employeur 80 % CSE 20 %
Assistance dans le cadre d'une offre publique d'acquisition	L'OPA ou l'OPE permet à une entreprise ou un groupe coté en bourse de prendre le contrôle de la société ou de renforcer sa participation dans la société cible. Le CSE doit être consulté dans le cas où l'entreprise qui émet une offre publique d'acquisition ne détient pas déjà une partie du capital. L'employeur réunit le CSE dès lors que l'OPA ou l'OPE est déposée auprès de l'autorité des marchés financiers. C'est au cours de cette réunion que les élus sont informés du caractère de l'opération et qu'ils décident de se faire accompagner par un expert-comptable. Cette consultation est complexe mais reste néanmoins fondamentale car elle permet de savoir quelles sont les perspectives envisagées par l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> • Analyse du caractère amical ou hostile de l'OPA/OPE ; • Analyse des orientations stratégiques de l'auteur de l'offre et de leurs impacts sociaux ; • Etude de la politique industrielle, financière et stratégique de l'entreprise (et du groupe) auteur de l'offre ; • Analyse des répercussions de la mise en œuvre du projet sur l'ensemble des intérêts : emplois, politique sociale, sites d'activités, système de gouvernance du nouvel ensemble. • Identification des enjeux et des risques liés au projet afin d'aider les membres du CSE à formuler un avis motivé sur l'intérêt de l'offre et de ses implications sur l'entreprise visée. 	Employeur 80 % CSE 20 %
Assistance à la préparation des travaux ou du budget et autres accompagnement assistance à la négociation d'un accord d'intéressement par exemple).	« (...) Le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. » (L2315-81 du Code du travail) Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise. La « Préparation de ses travaux » comprend toutes les consultations dont le comité fait l'objet et toutes les décisions qu'il est amené à prendre pour gérer ses deux budgets et les activités sociales et culturelles.	CSE