

Dernière mise à jour le 15 janvier 2018

Le recours aux experts par le CE et le CHSCT

Pour les aider à remplir leur mission, à quels experts le comité d'entreprise ou le CHSCT peuvent-ils avoir recours ? L'employeur peut-il s'opposer au recours à un expert ? Qui rémunère les experts ?

Sommaire

- A quels experts le CE et le CHSCT peuvent-ils avoir recours ?
- L'employeur peut-il s'opposer au recours à un expert ?
- Qui rémunère les experts ?

Une ordonnance du 22 septembre 2017 est venue confirmer la fusion des instances représentatives du personnel en une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE). **Ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/17 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1.**

Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) vont donc fusionner en cette instance unique. La fusion concerne également la délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés et l'instance regroupée dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Le CSE devra être mis en place au terme du mandat actuel des DP, du CE, de la DUP, de l'instance regroupée ou du CHSCT lors du renouvellement de l'une de ces institutions, et au plus tard le 31 décembre 2019.

En attendant la mise en place du CSE dans l'entreprise, ce sont les dispositions du code du travail antérieures au 23 septembre 2017 qui sont applicables aux mandats en cours.

La présente fiche vous détaille les dispositions applicables aux mandats en cours, avant la mise en place du nouveau CSE.

Le CE et le CHSCT peuvent, afin de mener à bien leurs missions, avoir recours à l'assistance d'un expert.

A quels experts le CE et le CHSCT peuvent-ils avoir recours ?

Le CE peut demander l'assistance :

- d'un expert-comptable (Lien articles L 2325-35 à L 2325-37 du Code du Travail),
- d'un expert libre pour la préparation de ses travaux, (Lien article L 2325-41 du Code du Travail),
- d'un expert en cas d'introduction de nouvelles technologies (Lien article L 2325-38 du Code du Travail).

Le CHSCT peut avoir recours à :

- un expert en risques technologiques ou en technologie (Lien article L 4523-5 du Code du Travail),
- un expert agréé en cas de risque grave constaté dans l'entreprise ou de projet important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail (Lien article L 4614-12 du Code du Travail).

A noter : Le CHSCT peut faire appel à un **expert** dès lors qu'une menace sérieuse pèse sur la santé morale, psychologique et physique des salariés et sur leur sécurité, attestée notamment par l'inspecteur du travail et le médecin du travail, et que le plan de sensibilisation et de prévention mis en place par l'employeur n'a pas, selon les conclusions du comité de suivi des risques psycho-sociaux, mis un terme aux difficultés rencontrées (**Cass. soc.**, 12/10/16, n° 15-17.681).

L'employeur peut-il s'opposer au recours à un expert ?

Non, sauf pour le recours à un expert en technologie pour lequel l'employeur doit donner son accord. L'employeur peut néanmoins saisir le TGI en référé pour contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise.

Qui rémunère les experts ?

L'expert-comptable et l'expert en technologie sont rémunérés par l'employeur.

A noter : l'employeur peut demander au juge de réduire une facture excessive d'un expert-comptable mandaté par le CE pour l'examen annuel des comptes. (**Cass. Soc.**, 10/03/16, n° 14-21.547) ou en fonction du travail réalisé (**Cass. Soc.**, 08/03/17, n° 15-22.882).

Le recours à un expert libre est à la charge du CE qui peut le financer sur son budget de fonctionnement.

L'expert auquel a recours le CHSCT est rémunéré par l'employeur, sauf en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT de recourir à une expertise, suite à la demande de l'employeur. Dans ce cas, le CHSCT doit rembourser à l'employeur les frais de l'expertise. Dans ce cas, le CE peut décider de prendre en charge les frais de l'expertise sur son budget de fonctionnement.

Lien article L 4614-13 du Code du Travail.