

Dans quelles situations le CSE peut-il faire appel à un expert ?

1. Expertise dans le cadre des consultations récurrentes

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable lors des 3 consultations récurrentes:

- 1° en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.
- 3° dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Notez qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus, peut déterminer le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes sur une ou plusieurs années.

2. Autres cas de recours à l'expertise

2.1 Recours à un expert comptable

Un expert-comptable peut être désigné par le comité social et économique :

- 1° lorsqu'il est consulté dans le cadre d'une opération de concentration ;
- 2° lorsqu'il fait usage de son droit d'alerte économique ;
- 3° lorsque, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, il est consulté dans le cadre d'un projet de licenciements collectifs pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours ;
- 4° lorsqu'il est consulté dans le cadre d'une offre publique d'acquisition.

Notez que le CSE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation d'un accord visant à répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou à préserver, ou développer l'emploi ou d'un accord relatif au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (ici l'expert-comptable est le même que celui désigné en application du 3° ci-dessus).

2.2 Recours à un expert « habilité » article L. 2315-94

Le CSE peut faire appel à un expert habilité/agrée :

- 1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- 2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 3° Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

2.3 Expert « libre » : dans tous les cas sur décision du CSE.

Intéressés par nos prestations, écrivez-nous en cliquant sur « nous contacter » en page d'accueil.