

Désignation de l'expert par le CSE pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle

Un arrêt vient de nous apporter de la jurisprudence sur trois points relatifs à la désignation, à l'étendue de la mission et à la rémunération de l'expert auquel le CSE peut faire appel dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Cette affaire concerne le CSE central de Médiapost qui avaient voté une expertise relative à la qualité de vie au travail le 9 mai 2019.

Rappelons que l'article > [L. 2315-94, 3°](#) du code du travail nous dit que le CSE peut faire appel à un expert dans les entreprises d'au moins 300 salariés, **en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle** qui est menée par les syndicalistes mais ici le CSE avait voté une expertise **sur la qualité de vie au travail**.

L'employeur s'empare d'une erreur de terminologie pour contester cette désignation.

Cette affaire venant en cassation, Médiapost invoque 3 motifs pour casser la décision de référé qui avait donnée raison au CSE et prétend :

1. que la finalité légale de la désignation est de permettre au CSE de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle et que ce n'est pas le CSE qui va négocier ;
2. que la désignation d'un expert par le CSE pour accompagner la négociation sur l'accord de la qualité de vie au travail incluant l'égalité professionnelle, qui avait été opérée le 9 mai 2019 était tardive car les négociations avaient déjà été entamées ;
3. que l'expertise ne devait pas être à la charge unique de l'employeur.

Sur le premier point la Cour de cassation donne raison à l'employeur : **l'expertise ne peut concerner que la négociation sur l'égalité professionnelle** mais retient que bien que ne soit pas le CSE qui va négocier, il a donc bien pu voter une telle résolution ;

Sur le deuxième point la Cour de cassation donne raison au CSE et « *que la désignation de l'expert doit être faite en un temps utile à la négociation. Cette expertise peut être ordonnée quand bien même la négociation a commencé à être engagée.* » **En conséquence le principe d'une expertise votée après l'ouverture des négociations est donc possible « en temps utile » selon les juges**, ce qui implique que l'expert ait le temps de mener sa mission.

Enfin sur le dernier point, la Cour de cassation donne encore raison à l'employeur : l'expertise en vue de préparer les négociations sur l'égalité **professionnelle doit être cofinancée par l'employeur et le CSE**. C'est ce qui résulte de l'article L2315-80 du code du travail : « *les frais d'expertise sont pris en charge intégralement par l'employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle, prévu à l'article L. 2312-18. Dans les autres cas, en application du 2 du même texte, les expertises diligentées en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle sont prises en charge à hauteur de 20 % par le comité, sur son budget de fonctionnement, et à hauteur de 80 % par l'employeur.* »

> [Cass. soc., 14 avr. 2021, n°19-23.589](#)

Vous avez besoin d'un soutien au fonctionnement de votre CSE > [visitez notre site](#)