

Les experts du comité d'entreprise

Numéros juridiques

LIAISONS
SOCIALES

Les experts du CHSCT

page 83

**Numéros
juridiques**

Liaisons sociales

1, rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison Cedex
Tél. : 01 76 73 30 00
Fax : 01 76 73 48 82

www.wk-rh.fr

Président, directeur de la publication
Xavier Gandillot

Directrice générale du pôle
Droit et Réglementation
Isabelle Bussel

Directrice de la presse sociale
Hélène Morel

RÉDACTION

Rédacteur en chef
Natacha Marignier (3877)

Rédactrice
Sandra Limou (4087)

Secrétaire de rédaction
Josseline Mausservey-Degallaix (3901)

Conception graphique
Yvon Largaier

PUBLICITÉ

Directeur commercial Publicité WKF
Corinne Voltz-Rosenthal (4252)

Directrice de publicité Social-RH
Sandrine Vienot (4272)

Directrice de publicité
Anne Mallet (3857)

ABONNEMENTS

Service abonnements
0 825 08 08 00 - Fax : 01 44 72 20 27

Service VPC
Éric Huguenin (3644)

Librairie en ligne
www.wk-rh.fr

Service lecteurs
01 76 73 39 75

FABRICATION

Directeur de production
Jean-Marc Eucheloup

Responsable de fabrication
Christine Buonomano

Imprimé par
Roto Champagne - 52000 Chaumont

Routage
BRI, ZI des Vignes
61-79, rue Saint-André - 93000 Bobigny

ÉDITEUR

Wolters Kluwer France
SAS au capital de 300 000 000 euros
Siège social :
1, rue Eugène et Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison Cedex
RCS Nanterre 480 081 306

Associé unique
Holding Wolters Kluwer France
Dépôt légal : Octobre 2010

Les experts du comité d'entreprise

Face à l'accélération des restructurations d'entreprises et à la complexité du monde des affaires, les comités d'entreprise sont confrontés à des situations difficiles à appréhender. Afin de les aider dans leurs différentes missions et leur permettre de rendre un avis éclairé, ils peuvent recourir à l'assistance de plusieurs types d'experts.

◆ L'expert-comptable

Le comité d'entreprise peut faire appel à l'expert-comptable de son choix, inscrit au tableau de l'Ordre, dans le cadre de :
l'examen annuel des comptes, l'examen des documents

**Le comité
d'entreprise
peut recourir à
l'assistance
d'experts pour
l'aider à
appréhender des
situations
complexes.**

comptables et de gestion, une opération de concentration, une procédure d'alerte économique, enfin une procédure de licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours. L'expert-comptable peut également assister le comité d'entreprise pour l'examen du rapport sur la participation. Il dispose d'un libre accès dans l'entreprise et peut obtenir les mêmes documents que le commissaire aux comptes, ainsi que tous ceux qu'il estime

utiles à sa mission.

Rémunéré par l'entreprise, il exerce son activité en toute indépendance, dans le respect du secret professionnel et de son obligation de discrétion.

◆ Expert technique

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut recourir à un expert rémunéré par l'employeur à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsqu'il est susceptible d'avoir des incidences sociales. Le comité décide de la nécessité de l'expertise, du choix de l'expert et de l'étendue de sa mission. Ce dernier est choisi sur des critères de compétences et d'impartialité. Ce peut être tout spécialiste susceptible d'éclairer le comité d'entreprise non seulement sur le plan technique, mais aussi sur les conséquences du projet. Le recours à cet expert nécessite un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité d'entreprise. A défaut, la décision est prise par le

président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

L'expert technique est tenu par le secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication et par une obligation de discrétion à l'égard des informations présentées comme confidentielles par l'employeur.

◆ **L'expert libre**

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Sa mission s'inscrit dans le cadre des fonctions exercées par le comité en matière économique, professionnelle et sociale.

Contrairement à l'expert-comptable qui dispose de pouvoirs d'investigation élargis, l'expert libre a accès uniquement aux documents détenus par le comité d'entreprise et au local de ce dernier. Néanmoins, un usage ou un accord collectif peut prévoir un accès à d'autres locaux.

◆ **L'expert judiciaire de gestion**

Dans plusieurs types de sociétés (sociétés anonymes, SARL, sociétés en commandite par actions et sociétés par actions simplifiées), le comité d'entreprise peut demander au tribunal de commerce, statuant en la forme des référés, la désignation d'un ou plusieurs experts. Cette expertise vise à vérifier l'opportunité et la légalité d'une ou plusieurs opérations de gestion, prises par les dirigeants de la société, qui s'avèrent contestables. Le recours à cette expertise est exceptionnel.

La décision de justice détermine experts, l'étendue de leur mission, leurs pouvoirs d'investigation, les délais de réalisation, le montant et le débiteur des honoraires.

Les experts du CHSCT

Le CHSCT peut se faire assister d'un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement. De même, il peut faire appel à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Par ailleurs, dans les établissements comprenant au moins une installation classée « Seveso seuil haut » ou une installation de stockage souterrain de produits dangereux, un expert en risques technologiques peut intervenir.

Les préoccupations relatives à la santé au travail connaissant actuellement une montée en puissance, le CHSCT est de plus en plus sollicité, notamment en matière de risques psychosociaux.

Sommaire

Octobre 2010

Les experts du comité d'entreprise

Dominique JOURDAN - Michel MORAND (*Professeur associé, Université Auvergne Clermont 1*)
Avocats, Conseils en droit social, Cabinet Jacques Barthélémy & Associés

1 L'expert comptable du comité d'entreprise 7

| | |
|--|-----------|
| LA DÉSIGNATION | 8 |
| Entreprises concernées | 8 |
| Qui procède à la désignation ? | 8 |
| Comité d'entreprise | 9 |
| Délégation unique du personnel | 9 |
| Comité d'établissement et CCE | 9 |
| Délégués du personnel | 10 |
| Commission économique du CE | 11 |
| Comité de groupe | 11 |
| Comité d'entreprise européen | 11 |
| Qui peut-être désigné ? | 12 |
| Expert-comptable inscrit au tableau de l'Ordre | 12 |
| Société d'expertise comptable | 12 |
| Choix de l'expert | 12 |
| Modalités de la désignation | 12 |
| Vote facultatif du comité | 12 |
| Règles de majorité | 13 |
| Participation du président | 13 |
| Intervention du juge | 13 |
| Moment de la désignation | 14 |
| Examen annuel des comptes | 14 |
| Examen des documents prévisionnels | 15 |
| Rapport sur la participation | 15 |
| Procédure d'alerte | 15 |
| Licenciement économique | 15 |
| Litiges relatifs à la désignation | 15 |
| Sur l'opportunité du recours | 15 |
| Sur la régularité de la désignation | 16 |
| | |
| LES MISSIONS | 18 |
| Examen annuel des comptes | 18 |
| Comptes concernés | 18 |
| Etendue de la mission | 18 |
| Environnement économique et situation de l'entreprise | 19 |
| Groupe et unité économique et sociale | 19 |
| Examen des documents comptables et de gestion | 21 |
| De quels documents s'agit-il ? | 21 |
| Dans quelle société cette assistance est-elle possible ? | 21 |
| Modalités de recours à l'expert | 21 |

| | |
|--|-----------|
| Opérations de concentration | 21 |
| Opérations concernées | 21 |
| Modalités de recours à un expert | 22 |
| Procédure d'alerte | 22 |
| Principe | 22 |
| Champ d'application | 22 |
| Conditions d'exercice | 22 |
| Procédure de licenciement économique | 24 |
| Procédures concernées | 24 |
| Cadre de la désignation | 25 |
| Modalités de désignation | 25 |
| Contenu de la mission | 25 |
| Choix de l'expert-comptable | 28 |
| Commission économique du CE ou du CCE | 28 |
| Participation | 29 |
| Recoupements entre les différentes missions | 29 |
| Litiges | 30 |
| | |
| LES MOYENS D'ACTION | 31 |
| Assistance de l'expert-comptable | 31 |
| Collaborateurs | 31 |
| Expert technique en cas de licenciement économique | 31 |
| Accès aux documents | 32 |
| Contenu | 32 |
| Etendue et limites | 33 |
| Modalités de communication | 36 |
| Libre accès dans l'entreprise | 36 |
| Contacts et réunions avec les membres du CE | 37 |
| Contacts avec le personnel | 38 |
| | |
| LES OBLIGATIONS DE L'EXPERT | 40 |
| Lettre de mission | 40 |
| Délais de réalisation de la mission | 40 |
| Principe | 40 |
| Examen annuel des comptes | 40 |
| Examen des documents prévisionnels | 41 |
| Procédure d'alerte | 41 |
| Licenciement collectif pour motif économique | 41 |
| Rédaction d'un rapport | 42 |
| Obligation d'indépendance | 43 |
| Définition | 43 |
| Cabinet d'expertise comptable spécialisé | 43 |
| Obligation de secret professionnel et de discrétion | 44 |

RÉFÉRENCES CLASSEMENT

212/2010

IRP
Comité
d'entreprise
01/10

Sommaire

Numéros juridiques

Les experts du comité d'entreprise

HORS-TEXTES

Procédure de conciliation
Page 50

Contestation de la rémunération par l'employeur
Page 69

| | | | |
|---|-----------|---|-----------|
| Principe | 44 | Nouveauté des technologies introduites | 62 |
| A l'égard du comité d'entreprise | 44 | Projet important | 63 |
| A l'égard des tiers | 45 | Projet ayant des incidences sociales | 64 |
| Sanctions | 45 | De réelles modifications | 65 |
| Responsabilité de l'expert-comptable | 45 | Rôle du juge | 65 |
| A l'égard du comité d'entreprise | 45 | Importance des modifications | 65 |
| A l'égard de l'employeur et des salariés | 46 | | |
| Responsabilité pénale | 46 | L'EXERCICE DE LA MISSION | 66 |
| Sanctions disciplinaires | 46 | Etendue de la mission | 66 |
| | | Définition par le comité d'entreprise | 66 |
| LA RÉMUNÉRATION DE L'EXPERT | 47 | Rôle du juge en cas de désaccord | 66 |
| Prise en charge par l'entreprise | 47 | Moyens | 67 |
| Fixation des honoraires | 47 | Libre accès dans l'entreprise | 67 |
| Contestation par l'employeur | 48 | Informations détenues par le comité d'entreprise | 67 |
| Montant de la rémunération | 48 | Contacts avec les membres du CE et réunions plénières du comité | 67 |
| Saisine du président du TGI | 48 | Contacts avec le personnel | 68 |
| Cas particulier des frais | 50 | Obligations | 68 |
| | | Rémunération | 69 |
| | | Par l'entreprise ou le comité d'entreprise | 69 |
| | | Accord préalable | 69 |

2 L'expert technique 53

| | |
|--|-----------|
| LA DÉSIGNATION | 55 |
| Entreprises concernées | 55 |
| Entreprise de 300 salariés et plus | 55 |
| Appréciation de l'effectif | 55 |
| Initiative du comité d'entreprise | 55 |
| Vote du comité d'entreprise | 55 |
| Répartition des compétences | 55 |
| Délégués du personnel | 56 |
| But du recours à l'expertise | 56 |
| Accord de l'employeur | 57 |
| Nécessité d'un accord | 57 |
| Opposition de l'employeur et délit d'entrave | 57 |
| Choix de l'expert | 57 |
| Critères de compétences... | 57 |
| ... et d'impartialité | 58 |
| Intervention du président du TGI | 58 |
| | |
| LES CONDITIONS DE RECOURS | 60 |
| Projet réel | 60 |
| Définition | 60 |
| Un projet mais non une décision | 60 |
| Un projet non encore réalisé | 61 |
| Projet d'introduction de nouvelles technologies | 62 |
| Notion de technologie | 62 |

3 Les autres experts 71

| | |
|---|-----------|
| L'expert libre | 72 |
| Désignation | 72 |
| Contenu de la mission | 73 |
| Durée de la mission | 74 |
| Moyens mis en oeuvre | 74 |
| Rémunération | 75 |
| L'expert-comptable du comité de groupe | 76 |
| Mission | 76 |
| Désignation | 77 |
| Moyens d'action | 78 |
| Etendue du pouvoir d'investigation | 79 |
| Rémunération | 79 |
| L'expert judiciaire de gestion | 80 |
| Désignation | 80 |
| Mission d'expertise | 81 |
| Rapport | 81 |
| Rémunération | 81 |

Le point spécial

Les experts du CHSCT

| | | | |
|--|-----------|------------------------------------|-----------|
| Cas de recours à un expert | 84 | Expert en risques technologiques | 86 |
| Constat d'un risque grave | 84 | Conditions de l'expertise | 86 |
| Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail | 85 | Experts compétents | 86 |
| Introduction de nouvelles technologies | 86 | Moyens et obligations de l'expert | 86 |
| | | Contestation du recours à l'expert | 87 |

1

L'expert-comptable du comité d'entreprise

La désignation

Les missions

Les moyens d'action

Les obligations

La rémunération

LA DÉSIGNATION

ENTREPRISES CONCERNÉES

1 TOUTES LES ENTREPRISES

Le droit de recourir à un expert-comptable s'exerce dans toutes les entreprises, quelle que soit leur **forme juridique**, ou leur **effectif**, dès lors qu'un **comité d'entreprise** existe et ceci à titre obligatoire ou non (*C. trav., art. L. 2325-35*).

Ainsi dans une entreprise ayant le statut d'association, en l'occurrence l'Institut Pasteur, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable pour l'examen des comptes qui lui sont communiqués (*TGI Lyon, réf. 16 oct. 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 133*).

Il en est de même dans une union départementale de mutuelles (*Cass. soc., 30 avr. 1997, n° 95-20.563*).

L'article L. 2325-35 ne comporte aucune référence à une condition d'effectif minimum, la faculté de recourir à l'assistance d'un expert-comptable n'est donc pas réservée aux seuls **comités obligatoirement constitués** (en application de l'article L. 2322-1 du Code du travail) dans les entreprises employant 50 salariés et plus. En effet, les comités créés par **convention** ou **accord collectif** de travail dans les **entreprises** employant **moins de 50 salariés** (*C. trav., art. L. 2322-3*) et ceux maintenus malgré une réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif en dessous de 50 salariés, bénéficient du même droit de se faire assister d'un expert-comptable. Il en va de même s'agissant des comités communs mis en place dans le cadre des unités économiques et sociales reconnues par convention ou par décision de justice et regroupant 50 salariés et plus (*C. trav., art. L. 2322-4*).

2 SOCIÉTÉ ÉTRANGÈRE

En ce qui concerne les sociétés étrangères ayant des **établissements en France**, la jurisprudence administrative considère qu'elles sont soumises à la législation sur les comités d'entreprise. Elles doivent donc mettre en place, lorsqu'elles emploient en France au moins 50 salariés, des comités d'établissement et même, le cas échéant, un comité central d'entreprise exerçant l'ensemble des attributions définies par les textes, à la seule exception de celles qui seraient incompatibles avec la présence à l'étranger du siège social (*en ce sens notamment CE, 29 juin 1973, n° 77-982, Dr. social 1974, p. 42*). Il va de soi que la faculté de recourir à l'assistance d'un expert-comptable doit être reconnue dans son principe à de tels comités (*TGI Paris, 11 mai 1993, JurisData n° 1993-046862*), la présence du siège social à l'étranger pouvant simplement avoir pour effet d'exclure de fait certains cas de recours.

3 ENTREPRISE SANS COMITÉ D'ENTREPRISE MAIS AVEC DP

Reste enfin le cas des entreprises au sein desquelles les délégués du personnel exercent temporairement, en application de l'article L. 2313-13 du Code du travail, les attributions économiques relevant du comité. Il s'agit d'entreprises normalement soumises à l'obligation de constituer un comité d'entreprise, c'est-à-dire employant 50 salariés et plus, mais dans lesquelles la mise en place du comité n'a pu, faute de candidatures, être effectuée et a donné lieu à un constat de carence dans les conditions prévues à l'article L. 2324-8.

Dans ce cas, le cinquième alinéa de l'article L. 2313-13 du Code du travail prévoit expressément que les **délégués du personnel** peuvent avoir recours aux **experts rémunérés par l'employeur** dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants, dont l'expert-comptable.

En est-il de même lorsque, malgré l'obligation qui lui en est faite par l'article L. 2324-3, l'employeur d'au moins 50 salariés n'a pas organisé d'élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise ?

L'article L. 2313-13 précise que ce n'est qu'en cas de carence constatée aux élections que les délégués du personnel se trouvent investis des attributions économiques du comité d'entreprise, jusqu'à sa mise en place effective. Toutefois, il nous paraît difficile pour l'employeur d'alléguer le non-respect de sa part d'une obligation légale pour refuser un droit aux délégués du personnel (en ce sens, *Cass. soc., 7 déc. 1999, n° 97-43.106*, précisant qu'un employeur ne saurait se prévaloir de l'absence de délégués du personnel pour se soustraire à ses obligations en matière de reclassement de victimes d'accident du travail, dès lors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été dressé. L'employeur est, en effet, tenu de recueillir l'avis des délégués du personnel préalablement au licenciement d'un salarié inapte à la suite d'un accident du travail).

QUI PROCÈDE À LA DÉSIGNATION ?

4 RECOURS À UN EXPERT-COMPTABLE

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix (*C. trav., art. L. 2325-35*) :

- en vue de l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 ;
- en vue de l'examen des documents mentionnés à l'article L. 2323-10 dans la limite de deux fois par exercice ;
- dans les conditions prévues à l'article L. 2323-20

relatif aux opérations de concentration ;
 - dans le cadre de la procédure d'alerte économique prévue aux articles L. 2323-78 et suivants ;
 - lors de la mise en oeuvre de la procédure de consultation relative aux licenciements économiques de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours (*C. trav., art. L. 1233-30*).
 Le comité d'entreprise peut recourir à un expert-comptable lors de l'examen du rapport relatif à la participation (*C. trav., art. D. 3323-14*).

5 COMITÉ D'ENTREPRISE

Dans les entreprises à structure simple au sein desquelles est constitué un comité d'entreprise unique, la détermination de l'auteur de la désignation de l'expert-comptable ne soulève, en fait comme en droit, aucune difficulté puisqu'il s'agit bien évidemment du seul comité constitué.

6 DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, les délégués du personnel peuvent constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise (*C. trav., art. L. 2326-1*). Dans ce cas, les attributions et les règles de fonctionnement des deux institutions, délégués du personnel et comité d'entreprise, subsistent indépendamment. Les délégués du personnel au titre de leurs attributions relevant du comité d'entreprise, peuvent avoir recours à un expert-comptable dans le cadre de l'article L. 2325-35 du Code du travail.

7 COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT ET CCE

Dans les entreprises à structure plus complexe ayant des comités d'établissement et un comité central d'entreprise, c'est en considération de la **nature** des **missions d'assistance** prévues par l'article L. 2325-35 que doit être déterminé l'**auteur** de la **désignation** de l'**expert-comptable**.

Selon l'article L. 2327-15 du Code du travail, les **comités d'établissement** ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements. Quant au **comité central d'entreprise**, l'article L. 2327-2 précise, en son premier alinéa, qu'il exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

C'est donc en fonction de cette répartition des compétences entre comités d'établissement et comité central d'entreprise que doit être déterminé, pour chacune des missions visées à l'article L. 2325-35, l'auteur de la désignation de l'expert-comptable.

◆ Examen des comptes et des documents de gestion

Lorsque les comptes sociaux comme les **documents de gestion** sont **établis** au niveau de l'**entreprise entière**, ils sont présentés ou communiqués au **comité central d'entreprise**. Dans ce cas,

il n'y a aucune raison pour que le comité d'établissement, dépourvu de toute autonomie budgétaire, exige l'assistance d'un expert-comptable.

En revanche, dans le cas inverse, lorsqu'une direction financière existe au niveau de l'établissement, son comité doit pouvoir obtenir l'assistance d'un expert-comptable, pour l'examen annuel des comptes. C'est ce qu'indique clairement la Cour de cassation dans une série d'arrêts.

L'un d'entre eux concerne une succursale de la Société Renault. Dès lors que cette succursale est un établissement distinct doté d'un comité d'établissement, ce dernier peut se faire assister d'un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels de cet établissement (*Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 98-16.810P*).

La succursale de Renault-Lyon-Est décide de se faire assister d'un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes, ce que le directeur refuse. La cour d'appel rejette la demande au motif que « la succursale ne présente pas une large autonomie de gestion vis-à-vis de la Société Renault » et que « son directeur n'est pas responsable de son fonctionnement financier ».

La Cour de cassation procède à une analyse inverse : la succursale est un établissement distinct doté d'un comité d'établissement, celui-ci peut donc se faire assister d'un expert-comptable.

Cet arrêt confirme une décision du 11 mars 1992 (*Cass. soc., 11 mars 1992, n° 89-20.670P, Dr. social 1992, note Maurice Cohen*) dans laquelle la chambre sociale de la Cour de cassation admet la possibilité, pour un comité d'établissement, de recourir à l'assistance d'un expert-comptable en vue de l'examen annuel des comptes qui lui sont présentés.

Il s'agit dans cette affaire d'un comité d'établissement regroupant cinq centres de soins appartenant à une association gérant, par ailleurs, d'autres centres de soins. Les budgets de fonctionnement, propres à chaque établissement, sont fixés par l'autorité administrative de tutelle, comme c'est la règle dans ce secteur d'activité.

Cette tutelle budgétaire conduit à considérer chaque établissement comme une véritable entreprise autonome établissant ses propres documents comptables sans consolidation administrative au niveau de l'association gestionnaire. Pour cette raison, ces documents doivent être présentés au comité d'établissement et non au comité central d'entreprise, le comité d'établissement jouant, pour cet examen, le rôle d'un véritable comité d'entreprise autonome.

Selon Maurice Cohen (*note Dr. social 1992 précitée*) « dès lors que les pouvoirs du chef d'établissement comportent des attributions économiques et financières entraînant un devoir de consultation du comité d'établissement, celui-ci peut demander l'assistance d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur pour l'examen annuel des comptes ». Le même raisonnement est repris par la Cour de cassation dans un arrêt du 27 mai 2008. Celle-ci rappelle que les comités d'établissement sont dotés des mêmes pouvoirs que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement.

sement. Ainsi, la demande d'assistance d'un comité d'établissement en vue de l'examen annuel des comptes propres à la circonscription dans laquelle il a été élu, est légalement justifiée (*Cass. soc.*, 27 mai 2008, n° 07-12.582). La même solution est retenue à propos de la désignation d'un expert-comptable au sein d'une unité économique et sociale (UES) : nonobstant la désignation d'un expert-comptable par le comité central d'entreprise d'une UES, le recours à un expert-comptable par le comité d'établissement d'une des sociétés partie à l'UES est justifié. L'autonomie de cette société, qui garde sa personnalité juridique, justifie un examen approfondi des comptes (*Cass. soc.*, 28 nov. 2007, n° 06-12.977).

La Cour de cassation admet que le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être lui aussi assisté par un expert-comptable chargé de lui fournir tous éléments d'ordre économique, social et financier nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation. En effet, la mise en place d'un comité d'établissement suppose que l'établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité de l'établissement (*Cass. soc.*, 8 déc. 2009, n° 08-17.718 ; *Cass. soc.*, 31 mars 2010, n° 09-11.065 ; *Cass. soc.*, 19 mai 2010, n° 09-14.282).

◆ Procédure d'alerte

La procédure d'alerte suppose la connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (*C. trav. art. L. 2323-78*). C'est donc au comité central d'entreprise qu'il revient de la déclencher et de requérir, dans le cadre de cette procédure, l'assistance éventuelle d'un expert-comptable. D'ailleurs, la jurisprudence, notamment celle de la Cour de cassation, considère que les comités d'établissement ne sont pas investis d'une telle prérogative (*Cass. soc.*, 1^{er} mars 2005, n° 03-20.429 ; *Cass. soc.*, 6 avr. 2005, n° 02-31.130).

Rien n'empêche cependant les élus du comité d'établissement de procéder à une préalerte informelle (comme certains auteurs l'ont proposée) sur la base de faits constatés dans l'unité de travail correspondante, et qui seraient de nature à rendre préoccupante la situation économique de l'entreprise.

◆ Opération de concentration

L'opération de concentration visée à l'article L. 2323-20 ne pouvant concerner que l'ensemble de l'entreprise, le recours à un expert comptable au sein d'une entreprise partie à une opération de concentration ne peut résulter que d'une délibération du comité central d'entreprise.

◆ Rapport sur la participation

La réserve de participation étant calculée à partir des résultats comptables et fiscaux de l'entreprise c'est au comité central d'entreprise que doit être

présenté le rapport prévu à l'article D. 3323-14 du Code du travail. C'est donc lui qui peut choisir de faire appel à un expert-comptable pour l'assister à cette occasion.

◆ Procédure de consultation pour licenciement économique

La procédure de consultation prévue à l'article L. 1233-30 du Code du travail en cas de licenciement de dix personnes ou plus dans une même période de 30 jours peut concerner, selon les cas : - soit à la fois le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement intéressés ; - soit le seul comité d'établissement intéressé.

Si le **licenciement** ne concerne qu'un **seul établissement**, pour des motifs propres à cet établissement et relève de la seule décision du chef d'établissement, c'est au seul niveau du comité d'établissement concerné que doit être organisée la procédure de consultation prévue par l'article L. 1233-30. C'est donc à ce comité d'établissement qu'il appartient de décider de recourir ou non à l'assistance d'un expert-comptable. Cette solution est confirmée par la jurisprudence :

« Lorsque des licenciements envisagés dans un établissement ayant le caractère d'un établissement distinct intéressent les salariés de ce seul établissement et relèvent des attributions du chef de l'établissement, la procédure prévue à l'article L. 1233-30 se déroule devant le comité d'établissement » (*CE*, 11 juin 1982, n° 21943).

Lorsque la **procédure** concerne à la fois le **comité central d'entreprise** et le ou les **comités d'établissement** intéressés, l'article L. 1233-36 du Code du travail prévoit que la désignation d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35 est alors effectuée par le comité central d'entreprise.

Aux termes de l'article L. 1233-36, il en est ainsi lorsque les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément. En réservant en pareil cas au comité central d'entreprise la possibilité de recourir à l'assistance de l'expert, la loi semble exclure cette possibilité pour le ou les comités d'établissement concernés.

Toutefois, le comité d'établissement concerné par le projet de licenciement re trouve la faculté de désigner un expert lorsque le comité central d'entreprise n'a pris à cet égard aucune décision, faisant ainsi preuve de carence dans l'accomplissement de sa mission (*Cass. soc.*, 25 janv. 1995, n° 92-13.546P).

Ce pouvoir disparaît lorsque le comité central d'entreprise a décidé, au terme d'un vote régulier, de ne pas faire appel à un expert (*CA Lyon*, 12 déc. 1996, *RJS* 1/97 n° 26).

8 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Lorsqu'ils exercent, en application de l'article L. 2313-13 du Code du travail, les **attributions économiques** du **comité d'entreprise**, les délégués du personnel sont habilités à recourir à l'assistance d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur

pour toutes les missions prévues par l'article L. 2325-35.

L'article L. 2313-14 du Code du travail confirme précisément cette possibilité s'agissant de l'exercice du droit d'alerte économique.

Comme indiqué précédemment (voir n° 3) la faculté pour les délégués du personnel de recourir à un expert-comptable reste réservée aux cas d'absence de comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 2324-8, donc aux entreprises d'au moins 50 salariés.

Ainsi, dans une entreprise de moins de 50 salariés, des délégués du personnel consultés sur un projet de licenciement collectif pour motif économique, concernant au moins dix salariés dans une même période de 30 jours, ne sauraient recourir à l'assistance d'un expert-comptable. En effet, ils n'exercent pas, en pareil cas, les attributions économiques du comité d'entreprise.

9 COMMISSION ÉCONOMIQUE DU CE

L'article L. 2325-23 du Code du travail prévoit, dans les entreprises de 1000 salariés et plus, la création au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise d'une commission économique. Celle-ci est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qu'il lui soumet. L'article L. 2325-25 consacre la possibilité pour cette commission de « se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise ».

Il résulte de ces dispositions que la **commission économique** ne peut, contrairement au comité d'entreprise, faire appel à un **expert-comptable** de son choix. Elle peut simplement décider de se faire assister par celui **choisi** par le **comité d'entreprise**.

On peut considérer que la commission économique, si elle est saisie par le comité d'entreprise, peut recourir à l'expert-comptable, choisi par ce dernier, pour l'ensemble des **cas visés** par l'**article L. 2325-35**.

Rappelons que les comptes annuels, les documents prévisionnels comme les informations préalables à la consultation du comité en cas de licenciement pour motif économique peuvent être soumis par le comité à l'examen préalable de la commission.

En outre, l'article L. 2323-79 consacre expressément la possibilité pour la commission économique de se faire assister une fois par exercice, de l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 en cas de déclenchement de la **procédure d'alerte**.

10 COMITÉ DE GROUPE

Le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable. Celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans ces missions, l'expert a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives

du groupe (*C. trav., art. L. 2334-4*).

Le texte étant très proche de celui concernant l'expert-comptable du comité d'entreprise, il semble que les règles concernant notamment les modalités de choix de l'expert soient applicables (voir n° 15 et s. ; M. Cohen, «Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe», LGDJ 2009, p. 199).

11 COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Un comité d'entreprise (CE) européen peut être constitué dans toute entreprise de 1000 salariés et plus dans les Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'espace économique européen, et comportant au moins un établissement de 150 salariés et plus dans au moins deux de ces Etats (*C. trav., art. L. 2341-1*).

Lorsque le CE européen est institué par accord conclu dans le cadre d'un groupe spécial de négociation, il doit notamment prévoir les établissements concernés et leur localisation, la composition, les attributions du CE européen et les conditions de fonctionnement (*C. trav., art. L. 2342-9*). Les membres du CE européen institué par accord et les experts qui les assistent sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (*C. trav., art. L. 2342-10*).

En l'absence d'accord, un CE européen est institué dès lors que les conditions fixées par le Code du travail sont remplies (*C. trav., art. L. 2343-1*). Dans ce cas, le CE européen et son bureau peuvent être assistés d'experts de leur choix, dont l'expert-comptable. L'entreprise ou l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire prend en charge les frais afférents à l'intervention d'un expert (*C. trav., art. L. 2343-13*).

Le CE européen peut se substituer au comité de groupe dès lors que celui-ci émet un vote favorable (*C. trav., art. L. 2345-2*). Dans ce contexte, les dispositions des articles L. 2332-1 et suivants, relatives aux comités de groupe, s'appliquent notamment sur le rôle de l'expert.

Une nouvelle directive communautaire sur le CE européen est entrée en vigueur le 5 juin 2009. Cette directive 2009/38 du 6 mai 2009, révisant la directive 94/45, nécessite une transposition en droit interne dans un délai de deux ans, soit au plus tard le 5 juin 2011.

La nouvelle loi à venir devrait permettre de redéfinir les champs de la mission de l'expert-comptable au sein des CE européens.



QUI PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ ?

12 EXPERT-COMPTABLE INSCRIT AU TABLEAU DE L'ORDRE

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un « expert-comptable de son choix » (C. trav., art. L. 2325-35). La première conclusion à tirer de cette indication, par rapport aux termes utilisés s'agissant de l'expert technique ou des autres experts du comité (voir n° 57 et s. et n° 115 et s.), est que l'expert désigné doit être un expert-comptable, c'est-à-dire une personne inscrite au tableau de l'Ordre des experts-comptables. L'article 3 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 organisant la profession d'expert-comptable subordonne en effet l'usage du titre et l'exercice de la profession à cette inscription. Est donc exclue la désignation de tout expert ne remplissant pas cette condition, qu'il s'agisse notamment :

- d'un titulaire du diplôme d'expertise-comptable non inscrit au tableau de l'Ordre ;
- d'un commissaire aux comptes s'il n'est pas en même temps expert-comptable ;
- d'un comptable agréé (ancien), même inscrit à ce titre au tableau de l'Ordre des experts-comptables et comptables agréés, puisqu'il n'est pas pour autant expert-comptable. Si le législateur avait entendu étendre la possibilité d'assistance aux comptables agréés, il l'aurait expressément prévu dans la mesure où il s'agit de professions, certes voisines, mais en fait différentes (voir notamment en ce sens J. Barthélémy « L'expert-comptable du comité d'entreprise » JCP 85 ed. E II 14513, p. 366).

13 SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE

Les experts-comptables peuvent exercer leur profession soit à titre individuel et en leur propre nom, soit en qualité de salarié d'un autre expert-comptable, d'une association de gestion et de comptabilité ou d'une société d'expertise comptable, soit en qualité de mandataire social d'une société d'expertise comptable (Ord. 19 sept. 1945 modifiée par ord. 25 mars 2004, art. 12).

Le comité d'entreprise peut choisir un cabinet ou une société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre.

Le guide méthodologique sur les missions légales de l'expert-comptable du comité d'entreprise (sept. 2010), élaboré par l'Ordre des experts-comptables, admet sans aucune réserve la désignation d'une société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre :

« Le comité d'entreprise peut faire appel à tout membre de l'Ordre, personne physique ou personne morale. Si la mission est confiée à une société d'expertise comptable, celle-ci doit, dès l'ouverture de la mission, procéder à la désignation de l'expert-comptable qui en assumera la responsabilité et informer le comité d'entreprise et son président de cette désignation dans la lettre de mis-

sion » (n° 2. 3. 5. 1).

En pratique, la désignation par le comité d'entreprise d'un cabinet ou d'une société d'expertise comptable, sans précision de l'expert personnellement choisi est souvent de règle, compte tenu notamment de la spécialisation de certains cabinets ou sociétés pour de telles missions.

A NOTER

La société d'expertise comptable peut, sous sa responsabilité, faire exécuter la mission par des collaborateurs non inscrits au tableau (Cass. soc., 10 juill. 1995, n° 92-17.010).

14 CHOIX DE L'EXPERT

Le comité d'entreprise dispose d'une grande liberté dans le choix de l'expert.

Aucune restriction tenant à la localisation géographique de l'expert n'est susceptible d'être opposée au comité d'entreprise, même si cette liberté de choix peut comporter certaines conséquences quant à la rémunération de l'expert désigné s'agissant notamment des frais de déplacement (voir n° 79). Avec l'accord de la direction de l'entreprise, la mission de l'expert-comptable peut être scindée en deux parties, confiées à deux experts-comptables différents (CA Paris, 1^{ère} ch. A, 5 mai 1998, Juris - data n° 021078).

Le comité est libre de changer d'expert à chaque mission.

La seule restriction, s'agissant du choix de l'expert, concerne la commission économique qui, en application de l'article L. 2325-25 du Code du travail, ne peut se faire assister que par l'expert-comptable du comité d'entreprise, ce qui la prive donc de toute possibilité de désigner un autre expert que celui librement choisi par le comité (voir n° 9).

Pour toute mission, l'expert-comptable est **libre** d'**accepter** ou de **refuser** son concours.

En revanche, son accord donné, il est lié par les termes de la mission arrêtée par délibération du comité d'entreprise dans le respect des dispositions légales en vigueur (Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 5).

MODALITÉS DE LA DÉSIGNATION

15 VOTE FACULTATIF DU COMITÉ

La décision de recourir pour une mission donnée à l'assistance d'un expert-comptable, comme celle relative au choix de l'expert, appartient au comité d'entreprise. La désignation de l'expert n'est pas subordonnée à un vote du comité. Un tel vote n'est nécessaire que dans le cas d'un désaccord entre les membres du comité (Cass. crim., 12 avr. 1988, Dr. social 1991, p. 51).

En pratique, le comité d'entreprise décide de procéder à une expertise et désigne l'expert au cours d'une réunion du comité. La question doit être inscrite à l'ordre du jour et figurer au procès-verbal. Le comité précise également la mission qu'il confie à l'expert (voir n° 58).

A NOTER

L'opposition de l'employeur à l'exécution de la mission de l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise conformément à l'ordre du jour, constitue un trouble manifestement illicite que le président du tribunal de grande instance doit faire cesser (Cass. soc., 11 mars 1992, n° 89-17.264P).

16 RÈGLES DE MAJORITÉ

Lorsque, à défaut d'accord unanime des membres du comité d'entreprise, un ou plusieurs votes s'avèrent nécessaires pour décider de recourir à l'expert et le désigner, il convient de déterminer la ou les règles de majorité applicables à ces votes.

L'article L. 2325-18 du Code du travail prévoit que les résolutions du comité sont prises à la **majorité des membres présents**, ce qui conduit à faire entrer en ligne de compte les abstentions ainsi que les votes blancs ou nuls.

Cette règle de majorité, valable pour la **décision** sur le principe même du **recours** à un **expert-comptable** est discutable et discutée, s'agissant du choix de l'expert, personne physique ou société d'expertise-comptable.

Pour M. Cohen (« *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe* », LGDJ 9^e éd. 2009 p. 603) la majorité des seules voix exprimées, et non pas nécessairement celles des présents, suffirait pour la désignation de l'expert. Si l'on considère que le choix entre plusieurs experts-comptables ne relève pas d'une décision du comité mais peut être assimilée à une élection, la référence au droit commun électoral peut également conduire à ne prendre en compte que les suffrages exprimés. Telle est en effet la solution retenue par certains auteurs s'agissant de la désignation d'un membre du comité pour exercer une fonction ou un mandat particulier (en ce sens J. Savatier, *Dr. social* 1983, p. 395).

Qu'il s'agisse de la majorité des présents (principe du recours) ou des suffrages exprimés (choix de l'expert) c'est par rapport aux participants au vote qu'elle doit être appréciée, c'est-à-dire, en l'espèce, les **seuls membres titulaires du comité d'entreprise** ainsi que les **suppléants remplaçant**, le cas échéant, certains **titulaires absents**.

Si la décision de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, comme celle relative au choix de l'expert, ne constituent pas en effet en elles-mêmes et au sens strict des « consultations », par le président, des membres élus du comité en tant que délégation du personnel, elles s'inscrivent en revanche incontestablement dans l'optique de telles consultations. C'est bien en effet pour l'éclairer et lui permettre de formuler un avis sur les informations ou documents qui lui seront soumis par le président que la délégation du personnel décide de recourir à l'as-

sistance d'un expert-comptable de son choix. Se pose donc le problème du vote du président du comité d'entreprise.

17 PARTICIPATION DU PRÉSIDENT

En application de l'article L. 2325-18 du Code du travail « le **président du comité ne participe pas au vote** lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel ». Cette disposition s'applique en cas de recours à un expert-comptable. C'est en ce sens que s'était prononcée la Cour de cassation avant même l'intervention de la loi du 28 octobre 1982 (Cass. soc., 5 mai 1983, n° 81-16.787P) et qu'elle l'a fait depuis (Cass. soc., 26 nov. 1987, n° 86-14. 530P).

Enfin, et bien qu'aucun texte ne le prévoit expressément, la logique conduit à considérer que ces règles de vote et de majorité valables pour la désignation d'un expert-comptable par le comité d'entreprise, un comité d'établissement ou le comité central d'entreprise, le sont également lorsque la désignation émane des délégués du personnel exerçant, en application de l'article L. 2313-13 du Code du travail, les attributions économiques du comité d'entreprise.

La décision du comité de recourir à l'assistance d'un expert-comptable impliquant soit l'absence de vote (voir n° 15), soit un vote majoritaire, que se passe-t-il en cas de partage des voix ?

18 INTERVENTION DU JUGE

La décision du comité de recourir à l'assistance d'un expert-comptable impliquant de sa part le plus souvent un vote majoritaire, un partage des voix sur l'opportunité d'un tel recours conduit à l'écartier sans possibilité, pour quelque instance judiciaire que ce soit, de se substituer à la décision du comité.

Si le **partage des voix concerné** en revanche, non pas la décision de recourir à l'assistance d'un expert-comptable mais le **choix de l'expert**, la question se pose de savoir si le juge peut désigner un expert non choisi par le comité.

Dans la mesure où le choix de l'expert appartient, aux termes mêmes de l'article L. 2325-35 du Code du travail, au seul comité d'entreprise, un tribunal ne saurait normalement substituer sa décision à celle du comité. C'est au demeurant la position unanime de la doctrine, malgré une décision du tribunal de grande instance de Chambéry qui, à la suite d'un partage égal de voix, s'est reconnu compétent pour procéder à la désignation de l'expert-comptable et choisir un autre cabinet que ceux d'entre lesquels le comité central d'entreprise n'avait pu se départager.

Cependant, il est important de souligner, car cela atténue la portée de cette décision isolée, qu'en l'espèce le comité central d'entreprise a demandé expressément au président du tribunal de grande instance de désigner l'expert. Il n'est pas certain que la décision eut été la même si une opposition

à la désignation par le tribunal s'était manifestée notamment de la part du président du comité (TGI Chambéry, réf. 21 nov. 1984, JCP 1986 éd. E, I 15273 obs. B. Teyssié).

MOMENT DE LA DÉSIGNATION

La décision de recourir à l'assistance d'un expert-comptable relève du libre choix du comité d'entreprise. Celle-ci peut en principe intervenir à tout moment, le comité pouvant de la même façon décider à tout moment de mettre fin à la mission confiée à l'expert-comptable qu'il a choisi. Cette liberté de choix du comité se trouve cependant limitée en pratique, en fonction de la mission confiée à l'expert-comptable.

19 EXAMEN ANNUEL DES COMPTES

► Pour l'examen annuel des comptes, **la mission de l'expert-comptable doit s'exercer avant la réunion du comité d'entreprise** qui y est consacrée. En effet, cette mission n'est pas permanente. Elle est alignée sur les prérogatives du comité d'entreprise qui commencent avec la communication des comptes, et s'achève avec la réunion consacrée à l'examen des comptes de l'exercice (Cass. soc., 13 janv. 1999, n° 96-22.477).

En pratique, c'est donc au cours de cette période que le comité d'entreprise décide de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, désigne l'expert et définit sa mission. Ceci suppose que le comité d'entreprise se décide suffisamment tôt, afin que l'expert-comptable puisse exercer sa mission avant la réunion consacrée à l'examen des comptes.

➔ **Sur les délais de réalisation de la mission**, voir n° 60.

Le guide méthodologique sur les missions légales de l'expert-comptable du comité d'entreprise (sept. 2010) va dans le même sens :

« La mission d'examen des comptes annuels prend fin à l'issue de la réunion du comité consacrée à la présentation des comptes par l'entreprise et au rapport de l'expert-comptable » (n° 3.1. 4).

Cette position rejoint également celle de la doctrine dominante notamment B. Teyssié (« *L'expert-comptable du comité d'entreprise* » JCP comptabilité 1986) ou encore M. Cohen (« *L'expert-comptable du comité d'entreprise après trois ans d'application de la loi de 1982* » RPDS oct. 1985, p. 286) pour qui l'assistance en vue de l'examen annuel des comptes peut prendre la forme de travaux et de réunions multiples échelonnés dans le temps « avant la réunion plénière ».

La jurisprudence admet que le droit pour le co-

mité d'entreprise de procéder à l'examen annuel des comptes de l'entreprise et de se faire assister d'un expert-comptable dont la rémunération est à la charge de l'employeur s'exerce au moment où les comptes lui sont transmis, et est indépendant de la date à laquelle ces comptes sont approuvés (Cass. soc., 18 déc. 2007, n° 06-17.389P ; Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 02-11.404).

Dans un arrêt plus récent, la Cour de cassation précise que : « si le droit pour le comité d'entreprise, appelé à procéder à l'examen annuel des comptes, de recourir à un expert-comptable dont la rémunération incombe à l'employeur s'exerce au moment où les comptes lui sont transmis, il ne résulte pas des articles L. 2325-35, L. 2325-36, L. 2325-37 et L. 2325-40 du Code du travail, interprétés à la lumière de la Directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, que la désignation de cet expert doit intervenir lors de la réunion d'information au cours de laquelle les comptes lui sont présentés. »

En effet, la teneur de cette réunion d'information, ainsi que l'éventuelle proximité de la date à laquelle l'assemblée générale examine les comptes de la société, sont sans incidence sur le droit du comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable en vue de la compréhension de ces comptes et de l'appréciation de la situation de l'entreprise, dès lors que cette désignation intervient dans un délai raisonnable (Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-17.722).

En l'espèce, la désignation a eu lieu deux mois après la réunion de transmission des comptes et 15 jours avant la tenue de l'assemblée générale.

► Toutefois, si la désignation intervient tardivement, après l'approbation des comptes, **la rémunération de l'expert-comptable n'est pas à la charge de l'employeur** (Cass. soc., 13 janv. 1999, n° 96-22.477).

Il en va différemment si le comité n'a pas obtenu avant la réunion la communication des documents qui doivent lui être transmis. Dans ce cas, le comité ne saurait être privé du droit de procéder à l'examen des comptes, et de se faire assister par un expert-comptable.

Le comité peut alors désigner un expert-comptable après l'approbation des comptes par l'assemblée générale (Cass. soc., 2 mars 1993, n° 90-12.868P).

➔ Pour plus de détails, voir n° 60.

► Cela étant, **rien ne s'oppose à ce qu'un comité décide de recourir à l'assistance d'un expert-comptable donné pour les deux à quatre examens annuels de comptes inclus dans son mandat.**

En effet, si chaque examen des comptes est annuel, aucun texte n'interdit une désignation pour plusieurs examens successifs dans la limite simplement de la durée du mandat du comité, qui ne saurait bien évidemment engager les comités sui-

vants. Une telle désignation ne peut avoir pour effet de conférer à la mission d'assistance de l'expert-comptable un caractère permanent, ses interventions se déroulant ponctuellement à l'occasion de chaque examen annuel.

Compte tenu de cette possibilité pour le comité d'entreprise de désigner un expert-comptable soit pour un exercice donné, soit pour la durée de son mandat, sa délibération doit en pratique être claire, et préciser le ou les exercices au titre desquels l'assistance est requise.

20 EXAMEN DES DOCUMENTS PRÉVISIONNELS

S'agissant de l'examen des documents de gestion, notamment prévisionnels, établis dans certaines sociétés et groupements d'intérêt économique (documents mentionnés à l'article L. 2323-10 du Code du travail), l'article L. 2325-35 limite à deux fois par exercice la possibilité pour le comité d'entreprise de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, ce qui correspond à la périodicité selon laquelle sont communiqués au comité les documents concernés.

La mission prend fin à l'issue de la réunion du comité d'entreprise consacrée à la présentation du rapport de l'expert-comptable (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 2. 2).

21 RAPPORT SUR LA PARTICIPATION

En ce qui concerne le rapport relatif à la participation, l'article D. 3323-14 du Code du travail prévoit « lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation, les questions ainsi examinées font l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du Code du travail ».

Autrement dit, l'assistance de l'expert-comptable ne peut, pour cette mission, s'exercer en dehors de la réunion consacrée à l'examen du rapport, ce qui exclut la possibilité pour le comité d'entreprise de faire appel à l'expert à tout moment.

22 PROCÉDURE D'ALERTE

Une restriction au libre choix du comité, quant au moment où il peut décider de faire appel à l'assistance d'un expert-comptable, existe également lorsque cette assistance intervient dans le cadre de la procédure d'alerte économique organisée par l'article L. 2323-78 du Code du travail.

Aux termes de l'article L. 2323-79, c'est en effet uniquement pour l'établissement de son rapport (destiné à l'employeur et au commissaire aux comptes) que le comité d'entreprise, ou la commission économique dans les entreprises employant au moins 1000 salariés, peut se faire assister d'un expert-comptable, une fois seulement par exercice. La mission commence au plus tôt à la date où

le comité d'entreprise décide d'établir un rapport. Elle prend fin avec la remise du document qui peut contribuer à l'établissement du rapport du comité d'entreprise, ainsi que d'un avis qui sera joint en cas de saisine des organes d'administration ou de surveillance (*Cass. soc.*, 19 févr. 2002, n° 00-14.776P ; *Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 4. 2).

23 LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

S'agissant enfin de l'assistance lors de la mise en oeuvre de la procédure de consultation prévue à l'article L. 1233-30 du Code du travail (licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours), l'article L. 1233-34 fixe avec précision le moment de la désignation de l'expert-comptable. Il précise en effet que le **comité d'entreprise** prend sa décision lors de la première réunion de consultation prévue à l'article L. 1233-30 (*voir n° 63*). La mission de l'expert-comptable prend fin à l'issue de la procédure de consultation, soit à la dernière réunion (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 5. 2).

Cette même règle s'applique également en cas de désignation de l'expert par le **comité central d'entreprise**, dans le cas où les consultations concernent à la fois le comité central et un ou plusieurs comités d'établissement (*C. trav.*, art. L. 1233-36 : cet article renvoie en effet expressément, s'agissant des conditions de la désignation, aux articles L. 1233-34 et suivants).

Ces délais s'appliquent également lorsque -seul compétent- c'est le comité central d'entreprise qui fait appel à un expert-comptable (en application de l'article L. 1233-36 du Code du travail), ceci sous réserve de dispositions plus favorables prévues par convention ou accord collectif de travail.

LITIGES RELATIFS À LA DÉSIGNATION

24 OPPORTUNITÉ DU RECOURS

◆ Le comité d'entreprise décide seul

Le premier alinéa de l'article L. 2325-35 du Code du travail prévoit que le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix pour les missions institutionnelles qu'il énumère ensuite.

Il en résulte que le comité d'entreprise est seul juge de l'opportunité de recourir, pour l'une ou l'autre de ces missions, à l'assistance d'un expert-comptable et que l'employeur ne saurait donc s'y opposer.

Ce principe qui résulte de la rédaction même du premier alinéa de l'article L. 2325-35 est clairement confirmé par une décision du tribunal de grande instance de Grenoble « Il résulte des dispo-

sitions de l'article L. 2325-35 que le comité d'entreprise a seul qualité pour apprécier l'utilité de l'expertise comptable, et que sa décision, ainsi que le choix de l'expert-comptable, s'imposent à l'employeur » (TGI Grenoble, réf. 23 nov. 1984, Dr. ouvrier 1985.93, Gaz. Pal. 1985 I.28).

La Cour de cassation confirme également ce principe, en considérant que « le président du comité central d'entreprise n'avait pas le pouvoir de s'opposer à la décision du comité de désigner un expert » (Cass. soc., 12 mars 1991, n° 89-41.941P).

◆ L'employeur ne peut s'y opposer

Si l'employeur s'oppose à la désignation par le comité d'entreprise d'un expert-comptable pour l'une ou l'autre des missions énumérées à l'article L. 2325-35, il s'expose alors à des poursuites pénales au titre du **délit d'entrave** au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, délit prévu et réprimé par l'article L. 2328-1 du Code du travail (Cass. crim., 30 oct. 2006, n° 05-82.447).

Toute entrave est punie d'un an de prison et d'une amende de 3 750 euros (C. trav., art. L. 2328-1).

En revanche, l'employeur peut contester un tel recours s'il estime que la désignation a été effectuée irrégulièrement, ou que les conditions de sa nomination ne sont pas remplies (voir n° 15).

◆ Saisine du juge en urgence

En application des articles L. 2325-38 et L. 2325-40 du Code du travail, le président du tribunal de grande instance statuant en urgence n'est compétent que dans deux hypothèses seulement :

► **différé rend sur la nécessité d'une expertise**, le choix de l'expert ou l'étendue de sa mission lorsque le comité est, dans le cadre des articles L. 2323-13 et L. 2323-14 saisi d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies ;

► **litige sur la rémunération de l'expert-comptable** en application de l'article L. 2325-40.

Dans une décision du 9 février 1984, le tribunal de grande instance de Paris considère que l'opposition de l'employeur à la désignation, par le comité d'entreprise, d'un expert-comptable dans le cadre d'une **procédure de licenciement pour motif économique**, constitue un trouble manifestement illégal auquel il convient de mettre fin en désignant l'expert, et en fixant le montant de sa rémunération (TGI Paris, réf. 9 févr. 1984, Dr. social 1985, p. 7 obs. J. Savatier) :

« Attendu qu'il est constant que la direction a refusé cette désignation qui constitue un droit pour le comité d'entreprise ; que (l'employeur) ne pouvait s'opposer ni à sa désignation, ni au versement de la rémunération ».

« Attendu au surplus que le refus de la direction de déférer à une obligation légale constitue un trouble manifestement illégal auquel il convient de mettre fin en désignant l'expert et en fixant le montant de sa rémunération (...) ».

Dans une autre affaire, le **comité d'établissement** d'une société est consulté sur le **plan de sauvegarde de l'emploi** établi à la suite d'une fusion et prévoyant notamment des licenciements collectifs. Cet organisme ayant décidé de se faire assister d'un expert-comptable, l'employeur refuse de prendre en charge les frais d'honoraires de ce technicien. Le comité saisit alors le président du tribunal de grande instance.

Devant les juges du fond s'est instauré un débat sur la compétence : le président du tribunal de grande instance peut-il connaître de **ce différend** portant à la fois sur la **nécessité** de l'**expertise** et sur la **rémunération** de l'**expert-comptable** chargé d'assister le comité d'établissement dans la procédure de consultation instituée en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique ?

La Cour de cassation reconnaît la **compétence** du **président du tribunal de grande instance** statuant en urgence « lorsque, à la suite de la consultation d'un comité d'établissement sur un plan social prévoyant des licenciements collectifs, il y a désaccord sur la nécessité d'une expertise et litige sur la rémunération de l'expert, la décision doit être prise, en vertu de l'article L. 2325-35 du Code du travail par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence » (Cass. soc., 13 juin 1990, n° 87-16.948P).

25 RÉGULARITÉ DE LA DÉSIGNATION

Comme toute décision du comité d'entreprise, la régularité de celle relative à la désignation, pour une mission donnée, d'un expert-comptable peut être contestée soit par le **président** soit par **tout autre membre** du **comité**.

S'il ne peut s'opposer à la désignation d'un expert-comptable, l'employeur peut donc contester un tel recours s'il estime que la désignation a été effectuée irrégulièrement ou que les conditions de sa nomination ne sont pas remplies.

Une telle contestation peut porter aussi bien sur l'organisation ou le déroulement du vote que sur la **qualité** de l'**expert** désigné (autre qu'expert-comptable), la nature de la mission confiée, ou encore le montant de la désignation.

Cette contestation relève normalement de la décision du **tribunal de grande instance** statuant au fond dans le cadre d'une action en annulation de la décision du comité d'entreprise.

C'est ce qu'a confirmé le tribunal de grande instance de Chalon-sur-Saône dans l'affaire suivante : le comité d'entreprise concerné avait soulevé l'incompétence du tribunal de grande instance saisi, et soutenait qu'en application de l'article L. 2325-40, le président du tribunal de grande instance était seul compétent pour se prononcer sur la régularité de la désignation d'un expert-comptable.



Le tribunal de Chalon-sur-Saône rejette l'exception d'incompétence et déclare que le tribunal de grande instance, régulièrement saisi par un des membres du comité, est compétent pour statuer sur la régularité de la décision du comité.

En cas d'**urgence** ou de **trouble manifestement illicite** le juge des référés peut cependant, sur la base de l'article 808 du Code de procédure civile, se prononcer sauf s'il estime qu'une contestation sérieuse sur le fond le conduit à renvoyer l'affaire devant le tribunal.

A NOTER

La contestation peut également s'effectuer de manière indirecte par le biais d'un contentieux sur le montant des honoraires. L'employeur refusera alors de régler le montant des honoraires au motif notamment de l'irrégularité de la désignation.

L'avantage d'une telle action est de permettre une saisine du président du tribunal de grande instance en référé et d'obtenir une décision sur le fond (*C. trav., art. L. 2325-40, voir n° 78*). ■

LES MISSIONS

Les attributions économiques du comité d'entreprise sont nombreuses et variées. C'est pourquoi les missions légales de l'expert-comptable du comité d'entreprise sont conséquentes afin de permettre au comité d'exercer pleinement ses attributions.

Plutôt que de s'attacher à une distinction classique entre les missions à caractère habituel, ordinaire et les missions à caractère événementiel, extraordinaire, nous avons préféré pour la clarté de l'exposé, présenter successivement ces différentes missions légales d'assistance, qui sont au nombre de cinq. Les cas de recours par le comité d'entreprise à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise sont déterminés par le législateur et doivent être strictement entendus. Ainsi, ne peut être concernée la consultation du comité d'entreprise sur la marche générale de l'entreprise visée par l'article L. 2323-6 du Code du travail (*Cass. soc.*, 26 nov. 1996, n° 94-18.575) ou encore l'information sur un projet de création de filiale (*CA Paris*, 9 juin 1998, *Sté Fidorec c/Sté SFP*).

De même, le Code du travail ne prévoit pas que le comité d'entreprise soit assisté d'un expert rémunéré par l'entreprise en cas d'information-consultation sur le projet de cession de l'entreprise (*Cass. soc.*, 14 mars 2006, n° 05-13.670).

cial, nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise » (*C. trav.*, art. L. 2325-36).

Cette mission consiste à rendre les comptes intelligibles au comité d'entreprise lors de leur examen annuel et à lui permettre d'apprécier la situation de l'entreprise dans son environnement (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 1. 1).

◆ Mission pédagogique

Peut-on affirmer que le rôle de l'expert-comptable est, dans ce cadre, d'ordre pédagogique, comme l'avancent certains auteurs ?

Sans doute, car elle doit permettre aux membres du comité, lors de l'examen des comptes « d'engager un dialogue avec le chef d'entreprise, de demander des précisions ou des explications aux commissaires aux comptes, sur la situation financière de l'entreprise, et de formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires » (*TGI Paris*, 2 mars 1982, *Juri-social* 1984, SJ3.)

L'Ordre des experts-comptables précise, dans cet esprit : « Il appartient à l'expert-comptable de traduire en langage clair et accessible à des non-spécialistes les données comptables, économiques, financières et sociales résultant des documents communiqués par l'employeur et de ceux qu'il aurait pu réunir par ailleurs » (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 1. 1).

Le rapport final de cette mission devrait permettre au comité d'entreprise de « formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ».

◆ Mission de « traducteur des comptes »

La mission de l'expert-comptable est différente de celle du commissaire aux comptes habilité à contrôler et à certifier les comptes. Elle s'assimile en effet plutôt à une mission de traducteur des comptes. Le ministre du Travail a précisé clairement cette question dans les débats parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 28 octobre 1982 : « Il convient d'éviter toute confusion en rappelant que le rôle de l'expert-comptable n'est pas celui d'un contrôleur, mais d'apporter l'intelligibilité des comptes et leur crédibilité auprès des membres du comité d'entreprise » ou encore : « Le rôle de l'expert-comptable est d'éclairer les représentants du personnel sur le sens des comptes qui leur sont présentés (...) ».

Ainsi « l'expert-comptable ne peut être considéré comme contrôleur financier permanent de l'entreprise. Il est simplement un conseiller de l'entreprise pour l'examen des documents comptables que le comité a à connaître » (*JO déb. Ass. nat.* 7 juin 1982, p. 3066).

EXAMEN ANNUEL DES COMPTES

26 COMPTES CONCERNÉS

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable en vue de l'examen annuel des comptes (*C. trav.*, art. L. 2325-35, 1°).

Dans les **sociétés commerciales**, « l'employeur communique au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents transmis annuellement à ces assemblées ainsi que le rapport des commissaires aux comptes » (*C. trav.*, art. L. 2323-8).

Dans les **entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale**, l'assistance du comité d'entreprise par un expert-comptable porte sur les documents comptables établis au sein de ces entreprises (*C. trav.*, art. L. 2323-9).

27 ÉTENDUE DE LA MISSION

« La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou so-

Le guide méthodologique de l'Ordre des experts-comptables (sept. 2010) confirme sans ambiguïté la position du ministre en précisant que la mission d'examen annuel des comptes « ne saurait être assimilée à celle qu'exerce un organe de contrôle tel que le commissaire aux comptes. L'expert-comptable retraite et analyse les informations, mais n'effectue pas la révision des comptes pour le comité d'entreprise. Il peut toutefois répondre à des interrogations particuliers que le comité d'entreprise se poserait à l'occasion de l'examen des comptes par celui-ci » (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 1. 1).

Cette définition de la mission selon son objet est précisée dans un arrêt de la Cour d'appel de Paris en date du 10 mai 1985 :

« La mission de l'expert-comptable du comité d'entreprise est d'expliquer les comptes présentés, de constater ce qui a eu lieu au cours de l'exercice annuel retenu, de rendre ces comptes intelligibles et crédibles, de permettre aux membres du comité d'entreprise d'apprécier la situation actuelle de l'entreprise par rapport à un bilan passé, à l'exclusion de toute projection hypothétique dans le futur » (*CA Paris, 10 mai 1985, Gaz. Pal. 1985, 1, som. 177*).

Le tribunal de grande instance de Beauvais se prononce dans le même sens (*TGI Beauvais, réf. 24 avr. 1985, Dr. social 1985, 562*) : « l'examen des comptes annuels, celui des documents auxquels le comité a accès en vertu de la loi, constitue bien la mission de l'expert-comptable qui doit, en outre, rendre intelligibles à des non-techniciens ces différents points comptables ».

28 ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SITUATION DE L'ENTREPRISE

► **L'appréciation de la situation de l'entreprise entre dans la mission légale de l'expert-comptable** (*C. trav., art. L. 2325-36*).

L'expert-comptable peut ainsi avoir accès à tous les documents lui permettant d'apprécier cette situation comme par exemple :

- une étude sur la situation économique de l'entreprise réalisée par une société de conseil (*Cass. crim., 23 avr. 1992, n° 90-84.031P*) ;
- les comptes des autres sociétés du groupe (*Cass. soc., 8 nov. 1994, n° 92-11.443P*) ;
- les documents relatifs à l'évolution de l'activité (*Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 94-21.474*) ;
- l'étude des charges de personnel destinée à fournir des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise (*Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-16.613*).

► Pour plus de détails, voir n° 50 et s.

► **L'expert-comptable peut-il pour autant pousser ses prérogatives jusqu'à apprécier l'environnement économique de l'entreprise ?**

La question est controversée.

La loi précise bien que la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments nécessaires non seulement à la compréhension des comptes, mais

aussi à l'appréciation de la situation de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2325-36*).

La Cour de cassation ne s'étant cependant pas prononcée directement sur cette question, il est difficile de se prononcer au regard des arrêts rendus par les juges du fond.

Ainsi, dans un arrêt ancien, le TGI de Beauvais a estimé que l'expert-comptable n'avait pas pour mission, dans le cadre de l'examen annuel des comptes, de procéder à une étude approfondie de l'environnement économique dans lequel s'insère l'entreprise (*TGI Beauvais, 24 avr. 1985, Dr. social 1985, 562*).

En sens contraire : voir *Cour d'appel de Chambéry, 31 janv. 1990, Société Sodigral c/Société Syndex, inédit*.

Pour M. Cohen (« *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe* », *LGDJ 2009, p. 609*) l'expert-comptable « ne peut pas se dispenser d'examiner l'environnement économique dans lequel s'insère l'entreprise ».

Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation considérant que c'est à l'expert-comptable d'apprécier les documents qu'il estime nécessaires à l'exercice de sa mission, dès lors qu'elle n'exécute pas l'objectif défini par la loi (*voir n° 50 et s.*), il nous semble qu'il revient à l'**expert-comptable de déterminer** dans quelle **mesure** une **analyse de l'environnement économique** est **utile** à sa mission. Autrement dit, c'est à lui d'apprécier, sous le contrôle du juge, si des informations d'ordre national ou international sont indispensables à la compréhension des comptes.

29 GROUPE ET UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Dans les entreprises à structures complexes, groupe, unité économique et sociale, des difficultés peuvent apparaître lorsque l'expert-comptable entend examiner la situation des différentes sociétés ou de la société-mère, au motif de mieux apprécier la situation de l'entreprise ou de l'établissement pour lequel le comité d'entreprise l'a sollicité.

► **La Cour de cassation admet une telle démarche dès lors qu'elle paraît nécessaire à l'accomplissement de la mission de l'expert.** Elle considère que « l'expert du comité d'entreprise peut, si cela s'avère nécessaire, réclamer la communication des comptes de la **société-mère** », aux motifs :

- que l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes qui peut demander des informations aux sociétés-mères et filiales ;
- et que la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social, nécessaires à l'intelligence des comptes (*Cass. crim., 26 mars 1991, n° 89-85.909P*).

En conséquence, la Cour de cassation approuve la condamnation du président du Directoire d'une société anonyme et de sa filiale au titre du délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, pour avoir refusé de communiquer à l'expert-comp-

table mandaté par une filiale les comptes annuels de la société-mère.

Dans le même sens, la Cour de cassation admet que l'expert-comptable peut avoir **accès à la comptabilité** des « **divisions** » de l'**entreprise** (Cass. soc., 16 mai 1990, n° 87-17.555P).

Dans cette affaire, les juges du fond constatent qu'une société est constituée de « divisions ayant chacune des relations organiques et même parfois ergonomiques avec d'autres établissements ou sociétés dépendant du même groupe ». La cour juge que « compte tenu de cette situation particulière, seule l'analyse, par l'expert-comptable du comité d'entreprise, des éléments comparables propres à chaque « division » peut en l'espèce permettre à celle-ci et au comité d'entreprise d'avoir toutes les données nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ».

De même, la Cour de cassation fait droit à la demande de communication d'informations juridiques, économiques, comptables et financières relatives à d'autres établissements, voire sociétés du groupe. En effet, elle considère que la mission de l'expert n'est pas exclusivement comptable, et doit permettre au comité d'établissement qui le désigne de connaître la situation de cet établissement secondaire dans l'ensemble de l'entreprise, et par rapport aux autres établissements régionaux de service après vente avec lesquels il doit pouvoir se comparer (Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-16.260).

► **Ces arrêts ne signifient pas pour autant que les juges valideront systématiquement toute demande d'information concernant d'autres sociétés** que celle pour laquelle l'expert-comptable est mandaté, s'ils l'estiment excessive.

Ainsi, la Cour d'appel de Paris considère dans une affaire que « si le comité d'entreprise peut légitimement demander à l'expert-comptable d'éclairer la situation de la société Siemens par une analyse rapide du groupe Siemens auquel elle appartient, c'est à bon droit que le premier Juge relève qu'en l'espèce, l'étude détaillée du groupe Siemens et de la société-mère Siemens AG avec analyse des bilans et des comptes de résultat de celle-ci depuis 1984 ne saurait entrer dans la mission de l'expert-comptable définie par le Code du travail ». Selon la cour d'appel, « cette partie du rapport comprend des développements excessifs au regard de l'ensemble des experts, et il ressort de l'examen du rapport litigieux que les recherches et analyses consacrées au « groupe Siemens » occupent deux pages et demie sur les cinq de la note de synthèse liminaire et 23 pages sur les 131 du rapport lui-même » (CA Paris, 2 mars 1989, Jurisp. soc. UIMM 1989 p. 521).

Un arrêt de la **Cour de cassation** fait ressortir que l'existence d'un comité d'entreprise européen ne fait pas obstacle à la communication à l'expert comptable désigné par le comité de l'entreprise française de l'ensemble des documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission. Ainsi, le refus d'un employeur d'une filiale française de communiquer à l'expert-comptable de son comité d'entreprise des documents de la société mère domiciliée sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union euro-

péenne constitue un trouble manifestement illicite, dès lors qu'il n'est pas dans l'impossibilité de produire les documents demandés, qui appartiennent à la société mère et concernent l'ensemble du groupe, et que ces documents ont été communiqués pour des exercices antérieurs (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-12.754).

Pour l'**Ordre des experts-comptables** « il appartient à l'expert-comptable du comité d'entreprise d'apprécier quels sont les documents utiles à l'exercice de sa mission. S'il estime utile de le faire, à condition de respecter l'objet de sa mission, il pourra pousser ses investigations vers d'autres sociétés du groupe auquel l'entreprise appartient, y compris les sociétés étrangères » (Guide méthodologique experts-comptables, n° 3. 1. 2).

Lorsque l'expert-comptable excède le cadre initial de sa mission pour l'étendre à d'autres travaux qui n'entrent pas dans le cadre de l'examen annuel des comptes, l'entreprise n'a pas à prendre en charge le coût supplémentaire.

Agissant hors des limites de sa qualité d'expert pour l'examen annuel des comptes, ces travaux pourront éventuellement être pris en charge par le comité d'entreprise sur sa subvention de fonctionnement, l'expert agissant cette fois en qualité de « **d'expert libre** » (voir n° 115 et s.).

Sur le plan pratique, la **lettre de mission** que doit établir l'expert-comptable revêt donc une grande importance puisqu'elle pourra permettre de résoudre, a priori, les litiges éventuels relatifs à l'étendue de la mission d'expert-comptable (voir n° 58). Des litiges portant sur l'étendue de la mission donnée à l'expert-comptable peuvent cependant intervenir.

EN RÉSUMÉ ...

S'agissant de l'**examen annuel des comptes**, la mission de l'expert-comptable consiste à :

- examiner les documents auxquels il a accès (voir n° 26 et s., 30 et s.) ;
- analyser l'environnement économique de l'entreprise, dans la limite nécessaire à l'exécution de la mission (voir n° 28) ;
- rédiger un rapport (voir n° 64) ;
- participer à d'éventuelles réunions préparatoires avec les membres du comité d'entreprise ou à des réunions de la commission économique du comité dans les entreprises qui en sont dotées (voir n° 55) ;
- participer à la réunion au cours de laquelle est examiné son rapport (voir n° 55).



EXAMEN DES DOCUMENTS COMPTABLES ET DE GESTION

L'article L. 2325-35, 2° du Code du travail prévoit dans la limite de deux fois par exercice, que le comité d'entreprise peut solliciter l'assistance d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen de documents comptables et de gestion mentionnés à l'article L. 2323-10.

30 DE QUELS DOCUMENTS S'AGIT-IL ?

Il s'agit des documents mentionnés à l'article L. 2323-10 du Code du travail qui précise : « Dans les sociétés mentionnées à l'article L. 232-2 du Code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code sont communiqués au comité d'entreprise.

Il en est de même dans les sociétés non mentionnées à l'article L. 232-2 qui établissent ces documents. Les informations communiquées au comité d'entreprise en application du présent article sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 2325-5.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du Code de commerce ».

Le **comité d'entreprise** peut se faire assister d'un **expert-comptable** pour l'**examen** (C. com., art. L. 232-2 à L. 232-4) :

- de la situation de l'**actif réalisable et disponible** (valeurs d'exploitation exclues) et du **passif exigible** ;
- du **compte de résultat prévisionnel** ;
- du **tableau de financement** ;
- du **plan de financement prévisionnel** ;
- des **rapports écrits** sur l'**évolution** de la **société** ou du groupement établis par les **dirigeants** ;
- du **rapport** dressé par le **commissaire aux comptes**.

31 DANS QUELLE SOCIÉTÉ CETTE ASSISTANCE EST-ELLE POSSIBLE ?

Ces documents sont obligatoires dans les **sociétés commerciales**, les **GIE**, les **personnes morales de droit privé** exerçant une **activité économique** (société civile, société coopérative, association ayant une activité économique), les **entreprises publiques**.

Ces entreprises sont tenues de constituer des documents comptables prévisionnels à condition qu'elles atteignent un effectif de **300 salariés** ou **plus**, ou un **chiffre d'affaires** égal ou supérieur à **18 000 000 €** à la clôture d'un exercice (C. com., art. R. 232-2).

La question s'est donc posée de savoir si le comité d'entreprise peut également demander la prise en charge d'un expert-comptable par l'employeur dans les entreprises autres que les sociétés commer-

ciales, les GIE et les personnes morales de droit privé exerçant une activité économique.

La Cour de cassation répond très clairement que le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise, en vue de l'examen des documents prévisionnels, dans toutes les entreprises tenues d'établir de tels documents ou qui les établissent, quelle que soit leur forme juridique (Cass. soc., 30 avr. 1997, n° 95-20.563). Il n'y a donc pas lieu de distinguer selon la forme juridique de l'entreprise.

Le droit de recourir à un expert-comptable s'exerce donc dans toutes les entreprises, dès lors que le comité d'entreprise existe, et que les documents prévisionnels sont établis.

32 MODALITÉS DE RECOURS À L'EXPERT

Les règles de désignation de l'expert-comptable du comité d'entreprise sont applicables (voir n° 15).

Le comité d'entreprise n'est absolument pas lié par le choix qu'il aura pu faire d'un expert-comptable au titre de l'examen annuel des comptes.

Il peut donc faire appel à un autre expert-comptable bien qu'en pratique, ce double choix soit peu fréquent, ce qui se conçoit d'autant mieux que les conditions d'examen des comptes et des documents prévisionnels de gestion, sont, dans une certaine mesure, complémentaires.

Le cadre et l'objet de la mission sont communs à l'examen annuel des comptes et des documents comptables et prévisionnels de gestion (voir n° 27 et s.) : il s'agira pour l'expert-comptable d'assurer l'intelligence des comptes et de permettre au comité d'entreprise d'apprécier la situation de l'entreprise en lui traduisant en langage clair et accessible les données comptables résultant des documents établis par l'employeur.

« La mission de l'expert-comptable consiste à éclairer le comité d'entreprise sur :

- la vraisemblance des hypothèses ;
- la cohérence d'ensemble des informations retenues avec la situation de l'entreprise ;
- les incidences économiques, sociales et financières » (Guide méthodologique experts-comptables, n° 3. 2. 1).

OPÉRATIONS DE CONCENTRATION

33 OPÉRATIONS CONCERNÉES

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix lors d'une opération de concentration, dans les conditions de l'article L. 2323-20 (C. trav., art. L. 2325-35, 3°).

Sont concernées les opérations de concentration telles que définies à l'article L. 430-1 du Code de

commerce, c'est-à-dire :

- lorsque deux ou plusieurs entreprises antérieurement indépendantes fusionnent ;
- lorsqu'une ou plusieurs personnes détenant déjà le contrôle d'au moins une entreprise, ou lorsqu'une ou plusieurs entreprises acquièrent, directement ou indirectement, que ce soit par prise de participation au capital ou achat d'éléments d'actifs, contrat ou tout autre moyen, le contrôle de l'ensemble ou de parties d'une ou plusieurs autres entreprises ;
- lorsqu'une entreprise commune accomplissant de manière durable toutes les fonctions d'une entité économique autonome est créée.

Ces opérations de concentration doivent, de plus, réunir les trois conditions suivantes (C. com., art. L. 430-2) :

- le chiffre d'affaires total mondial hors taxes de l'ensemble des entreprises ou groupes des personnes physiques ou morales parties à la concentration est supérieur à 150 millions d'euros ;
- le chiffre d'affaires total hors taxes réalisé en France par deux au moins des entreprises ou groupes des personnes physiques ou morales concernés est supérieur à 50 millions d'euros ;
- l'opération n'entre pas dans le champ d'application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil, du 20 janvier 2004, relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

34 MODALITÉS DE RECOURS À UN EXPERT

La réception de la notification d'une opération, ou le renvoi total ou partiel d'une opération de dimension communautaire, fait l'objet d'un communiqué publié par l'Autorité de la concurrence. Le délai de trois jours dans lequel l'employeur doit réunir le comité d'entreprise se décompte à partir de la publication de ce communiqué (ou, en cas d'opération de concentration de dimension communautaire, à partir de la publication du communiqué de la Commission européenne prévue par le règlement n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations).

Si le comité d'entreprise se réunit déjà en raison du dépôt d'une OPA, l'employeur n'a pas à organiser une réunion spécifiquement à l'opération de concentration. Il peut organiser une seule réunion sur l'OPA et l'opération de concentration.

Au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, sa commission économique se prononce sur le recours à un expert « dans les conditions prévues par l'article L. 2325-35 et suivants du Code du travail ». Il s'agit d'un expert-comptable choisi par le comité d'entreprise, qui est amené à l'éclairer sur les conditions de l'opération de concentration, et qui a accès aux documents de toutes les sociétés concernées par cette opération. Il est rémunéré par l'entreprise.

Dans le cas où le comité d'entreprise (ou sa commission économique) a recours à cet expert « concentration », il (ou elle) tient une seconde réunion afin d'entendre les résultats des travaux

de l'expert. Aucun délai n'est imposé entre les deux réunions (C. trav., art. L. 2323-20).

RAPPEL

Le Code du travail ne prévoit pas que le comité d'entreprise soit assisté d'un expert rémunéré par l'entreprise en cas d'information-consultation sur le projet de cession de l'entreprise (Cass. soc., 14 mars 2006, n° 05-13.670P).

PROCÉDURE D'ALERTE

35 PRINCIPE

La procédure d'alerte au profit du comité d'entreprise tend à transformer cette instance de concertation en un véritable organe de contrôle de gestion de l'entreprise.

L'article L. 2323-78 du Code du travail autorise le comité d'entreprise, lorsqu'il a connaissance « de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », à questionner l'employeur et, dans l'hypothèse où les réponses apportées par ce dernier ne lui paraissent pas suffisantes pour apaiser ses inquiétudes, à rédiger un rapport qui sera transmis au commissaire aux comptes. Si cela est jugé nécessaire, le rapport est également communiqué à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées. C'est pour la rédaction de ce rapport que le comité d'entreprise a la possibilité de se faire assister, une fois par exercice, de l'expert-comptable (C. trav., art. L. 2325-35, 4°).

36 CHAMP D'APPLICATION

La procédure d'alerte, et par voie de conséquence la possibilité d'assistance par l'expert-comptable, s'applique à toutes les sociétés, commerciales ou non, aux groupements d'intérêt économique et aux associations.

Toutefois, la forme juridique de l'entreprise aura une incidence sur l'application de ce dispositif.

Dans les sociétés ou personnes morales dotées d'un organe chargé de l'administration ou de la surveillance, cet organe peut être saisi du rapport sur lequel il devra alors délibérer.

Dans les autres formes de sociétés ou de personnes morales, il y aura simplement lieu d'informer les associés ou les membres.

Reste le cas des entreprises individuelles où la procédure sera nécessairement interrompue au stade de la saisine des organes dirigeants.

37 CONDITIONS D'EXERCICE

◆ Déclenchement

► Pour quel motif ?

Le comité d'entreprise peut mettre en oeuvre son

droit d'alerte lorsqu'il a connaissance de faits « de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise » (C. trav., art. L. 2323-78).

La liste des faits dont l'apparition serait de nature à déclencher une procédure d'alerte n'est pas précisée par le législateur.

Il semble avoir laissé au comité d'entreprise un entier pouvoir d'appréciation des faits l'autorisant à utiliser cette procédure sous réserve de l'abus de droit.

➡ La jurisprudence considère que le **droit d'alerte** reconnu au comité d'entreprise **ne se limite pas** aux seuls cas où la **survie** de l'**entreprise** est en cause. Le comité d'entreprise doit cependant alléguer, sous le contrôle du juge, d'éléments objectifs et sérieux de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Ainsi, il a été jugé que **justifie** le déclenchement d'une **procédure d'alerte** :

- un **projet de restructuration** qui, par son ampleur et ses modalités, est à même d'affecter à court ou moyen terme les perspectives et résultats d'une branche et suscite de légitimes interrogations sur le devenir et les performances des structures envisagées. D'autant que les informations données par la direction de l'entreprise ne répondent pas entièrement aux attentes des élus du personnel, et ne les mettent pas en mesure d'apprécier les répercussions à attendre sur l'évolution de la situation économique de l'entreprise, eu égard notamment à la dimension internationale du projet (CA Versailles, 2 oct. 1997, RJS 1/98 n° 61),

- dans un contexte de problèmes importants posés à l'entreprise, l'information délivrée au comité d'entreprise de la tenue d'un prochain conseil d'administration en vue de la **transformation** de la **société** en **SARL** et la **cession** des **actions** à une **autre société** (CA Paris 1^{er} ch., 21 juin 1990, Sté Spaba et Duchatel CE) ;

- un **projet de fermeture** de **guichets** et **compression d'effectifs** annoncé par une banque (CA Paris, 3 mai 1989, RJS 7/89 n° 598).

En sens inverse, la formation de référé du **tribunal de grande instance de Paris** considère que l'annonce du **rapprochement entre l'employeur et un groupe britannique** travaillant dans le même secteur d'activité n'autorise pas le comité d'entreprise à déclencher une procédure d'alerte (TGI Paris, 27 févr. 1989, Combeau c/Novarini, JCP 1989 Ed. E II 15587).

Selon la Cour de cassation, le comité d'entreprise ne peut recourir à la procédure d'alerte pour le seul motif qu'un projet de fusion entre deux établissements bancaires a été annoncé au comité d'entreprise. La Cour suprême estime que ce projet entre certes dans le cadre des informations économiques devant donner lieu à consultation du comité d'entreprise, mais qu'il ne justifie pas, en l'absence d'éléments préoccupants, l'assistance du comité d'entreprise par un expert-comptable (Cass. soc., 30 juin 1993, n° 90-20.158).

➡ Le **rôle des juges** est de rechercher s'il existe des éléments objectifs et sérieux de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de la société.

Si les « circonstances préoccupantes » ne consistent qu'en la constatation d'un événement dont il est prévu qu'il doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, le recours au droit d'alerte n'est pas justifié.

Cette justification trouvera son fondement dans l'existence d'autres éléments qui seront de nature à faire naître l'inquiétude du comité d'entreprise, et qui apparaîtront éventuellement au cours de la consultation du comité d'entreprise.

► **Organe compétent**

Le droit d'alerte est normalement exercé par le **comité d'entreprise**.

Toutefois, il peut l'être également par les **délégués du personnel** dans l'hypothèse où l'absence du comité d'entreprise fait suite à une carence constatée dans les conditions légales lors des élections du comité d'entreprise. Les délégués du personnel peuvent alors se faire assister dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise pour l'établissement de leur rapport (voir n° 1).

Dans les entreprises à établissements multiples, la question se pose de savoir si un **comité d'établissement** peut utiliser la procédure d'alerte.

Pour la Cour de cassation, seul le comité central d'entreprise a compétence pour mettre en œuvre la procédure d'alerte, celle-ci supposant la connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise envisagée dans son ensemble (Cass. soc., 1^{er} mars 2005, n° 03-20.429 ; Cass. soc., 6 avr. 2005, n° 02-31.130). Il est le seul à pouvoir recourir à un expert-comptable à ce titre.

◆ **Choix de l'expert-comptable**

L'expert-comptable est librement choisi par le comité d'entreprise.

Les modalités de désignation ne sont pas différentes de celles prévues pour les autres missions (voir n° 15).

L'expert-comptable choisi par le comité d'entreprise, pour se faire assister dans le cadre de la procédure d'alerte, n'est pas nécessairement le même que celui qui est chargé, éventuellement, de l'assistance du comité d'entreprise pour l'examen annuel des comptes.

L'article L. 2323-79 du Code du travail ne fait pas directement référence à l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise mais simplement à l'expert-comptable « prévu à l'article L. 2325-35 du Code du travail ».

◆ **Exercice de la mission**

La possibilité d'assistance du comité d'entreprise (ou de sa commission économique) pour l'élaboration du rapport n'est possible qu'une fois par exercice comptable.

L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise

(l'article L. 2323-79 renvoie en effet à l'article L. 2325-35).

Il assiste le comité d'entreprise pour l'établissement du rapport en l'éclairant sur la situation exacte de l'entreprise à la lumière des faits que le comité d'entreprise considère de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de celle-ci.

L'expert-comptable, auquel le comité décide de recourir, doit l'aider à apprécier la situation de l'entreprise et émettre un avis sur l'origine et l'ampleur de ses difficultés, ainsi que sur les explications données par la direction. Il peut également être appelé à exprimer un avis, le cas échéant, sur le traitement des difficultés proposé par le comité d'entreprise. Ces analyses seront menées en prenant en compte le contexte sectoriel et, le cas échéant, le contexte du groupe d'appartenance de l'entreprise. Il appréciera notamment la pertinence des mesures proposées ou des différents scénarios envisagés, le délai nécessaire au rétablissement de la situation, et la disponibilité des moyens (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 4. 1).

En outre, le **comité d'entreprise peut décider** dans son **rapport de procéder** :

- soit à la saisine de l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées ;
- soit d'informer les associés dans les autres formes de sociétés ;
- soit d'informer les membres des groupements d'intérêt économique.

Dans cette hypothèse, l'expert-comptable doit donner son avis sur la situation économique de l'entreprise, avis qui sera joint par le comité d'entreprise à l'acte de saisine de l'organe d'administration ou de surveillance ou à la lettre d'information des membres de la personne morale.

Par ailleurs, selon la Cour de cassation, la mission de l'expert-comptable désigné dans le cadre de cette procédure ne se limite pas aux faits qui ont motivé l'exercice du droit d'alerte, mais s'étend à ceux qui sont de nature à conforter la situation économique préoccupante de l'entreprise, qui sont la conséquence nécessaire de ceux ayant motivé l'exercice du droit d'alerte (*Cass. soc.*, 11 mars 2003, n° 01-13.434P ; *Cass. soc.*, 29 sept. 2009, n° 08-15.035).

A NOTER

Si au cours d'un même exercice social, le comité d'entreprise ne peut se faire assister qu'une seule fois par un expert-comptable lorsqu'il exerce son droit d'alerte, il conserve la faculté de préciser et de compléter la mission de l'expert lorsque des faits en relation avec ceux ayant motivé l'exercice de ce droit sont portés à sa connaissance pendant le cours de sa mission (*Cass. soc.*, 28 oct. 1996, n° 95-10.274P).

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable lorsque la procédure de consultation sur un licenciement pour motif économique est mise en oeuvre (*C. trav.*, art. L. 2325-35, 5°).

38 PROCÉDURES CONCERNÉES

L'article L. 2325-35, 5° renvoie expressément aux procédures de consultation des institutions représentatives du personnel prévues à l'article L. 1233-30 du Code du travail.

Il en résulte les conditions cumulatives suivantes :

► le licenciement économique devra intervenir dans **une entreprise ou un établissement occupant 50 salariés et plus** ;

► il devra **concerner dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours** : « lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de 18 salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre » (*C. trav.*, art. L. 1233-27).

Le **droit d'assistance** n'est donc pas prévu pour les **autres procédés de licenciement économique** : licenciement économique individuel, licenciement économique collectif (quel que soit le nombre des salariés licenciés) dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, licenciement collectif inférieur à 10 salariés dans une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés.

Cependant, cette limitation de recours à l'expert-comptable peut éventuellement être dépassée par l'exercice du droit d'alerte. En effet, à l'occasion d'un licenciement économique concernant moins de 10 salariés, les faits peuvent parfois justifier l'engagement par le comité d'entreprise d'une procédure de **droit d'alerte**, permettant au comité de demander l'assistance d'un expert-comptable (*voir n° 35*).

ATTENTION

Le rapport déposé par l'expert-comptable dans le cadre d'une précédente procédure de consultation sur un projet de licenciement collectif déclaré nulle, faute pour l'employeur d'avoir fourni les informations nécessaires à la consultation, ne constitue pas un document susceptible d'éclairer le comité. Le comité est donc en droit de désigner à nouveau un expert-comptable pour être éclairé sur la pertinence du projet qui lui est soumis (*Cass. soc.*, 8 juill. 1997, n° 95-13.177P).

39 CADRE DE LA DÉSIGNATION

Par qui doit être désigné l'expert-comptable lorsqu'une entreprise est structurée en plusieurs établissements impliquant l'existence à la fois de comités d'établissement et d'un comité central d'entreprise ?

Il convient de se référer aux règles applicables en matière de consultation des institutions représentatives du personnel dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique.

Si le licenciement collectif pour motif économique intervient dans un **établissement distinct** (répondant aux critères suivants : implantation géographique distincte, caractère de stabilité pour l'établissement et le personnel, autonomie suffisante du directeur d'établissement en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service, voir notamment *Cass. soc., 1^{er} juin 1979, Dr. social 1979 p. 369*) et que les licenciements envisagés n'excèdent pas les pouvoirs du chef de l'établissement, la **consultation** a lieu au niveau du seul **comité d'établissement**. Dans ces conditions, c'est ce comité d'établissement qui peut avoir recours à un expert-comptable.

Si le licenciement envisagé excède les pouvoirs du ou des chefs d'établissement concernés ou vise plusieurs établissements simultanément, l'article L. 1233-36 du Code du travail prévoit la consultation à la fois du comité central d'entreprise et du ou des comités d'établissement intéressés, et précise que la désignation éventuelle d'un expert-comptable est alors effectuée par le comité central d'entreprise.

La **carance** du **comité central d'entreprise** ne peut cependant priver le comité d'établissement concerné par le projet de licenciement du droit d'être assisté par un expert-comptable (*Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-13.546P ; voir n° 7*). Il en va différemment lorsque le comité central d'entreprise a décidé, au terme d'un vote régulier, de ne pas faire appel à un expert-comptable (*CA Lyon, 12 déc. 1996, RJS 1/97 n° 26*).

40 MODALITÉS DE DÉSIGNATION

En principe, la consultation du comité d'entreprise a lieu au cours de deux réunions qui doivent être séparées par un délai variable selon l'importance du licenciement (14, 21 ou 28 jours au maximum, voir ci-après) (*C. trav., art. L. 1233-30*).

La **décision** du **comité d'entreprise** de recourir à l'assistance d'un **expert-comptable** doit être prise lors de la **première réunion** du **comité** (*C. trav., art. L. 1233-34*).

Afin de tenir compte de cette désignation, la procédure de licenciement est aménagée (*C. trav., art. L. 1233-35*).

Lorsque le comité d'entreprise décide, au cours de la première réunion de consultation de recourir à un expert-comptable, cette première réunion est neutralisée. La **seconde réunion** du comité d'entreprise devient alors la première réunion de consultation effective du comité d'entreprise. Elle est te-

nue entre le 20^e et le 22^e jour suivant la première. Enfin, une **troisième** réunion est alors organisée dans un délai courant à compter de la deuxième réunion qui ne peut être supérieur à :

- 14 jours, lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100 salariés ;
- 21 jours, lorsque le nombre de licenciements s'établit entre 100 et 249 salariés ;
- 28 jours, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 250 salariés.

L'expert-comptable remet son **rapport** dans le délai de **20 à 22 jours** qui sépare la réunion où il a été désigné, de la deuxième réunion du comité d'entreprise. La **non-remise** du **rapport** dans ce délai ne peut avoir pour effet de retarder la tenue de la deuxième réunion (*Circ. min. n° 89-46, 1^{er} oct. 1989, § 2.1.4*).

➔ **Pour plus de détails**, voir Numéro juridique « Licenciement économique : prévention-définition-procédure ».

41 CONTENU DE LA MISSION

◆ **Objet de la mission**

La mission confiée par le comité d'entreprise à l'expert-comptable a essentiellement pour objet la compréhension des comptes et l'appréciation de la situation de l'entreprise. Selon l'article L. 2325-36, la mission porte « sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ».

La mission confiée à l'expert-comptable s'ordonne très exactement sur le rôle consultatif du comité d'entreprise dans le cadre des textes légaux et conventionnels : préalablement à la consultation du comité d'entreprise intervenant dans le cadre de l'article L. 1233-30 du Code du travail, l'employeur adresse avec la convocation à la première réunion tout renseignement utile sur les licenciements projetés, et notamment « les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement » (*C. trav., art. L. 1233-31*).

C'est donc à partir de cette **analyse** de l'ensemble des **raisons économiques, techniques et financières** invoquées par l'employeur que l'**expert-comptable** sera à même d'**apprécier la situation de l'entreprise** et par conséquent de **permettre** au comité de donner son **avis** sur le **projet de licenciement collectif** envisagé.

Dans son guide méthodologique de septembre 2010, l'Ordre des experts-comptables définit clairement l'objet de l'intervention de l'expert-comptable en cas de licenciement économique : elle « consiste principalement à analyser les raisons et la pertinence de la mesure envisagée, à en apprécier les conséquences financières, économiques et sociales et à émettre une opinion ».

Elle complète cette définition dans les termes suivants : « l'expert doit apprécier l'aptitude des mesures envisagées à assurer le rétablissement de la situation dans des délais compatibles avec l'état actuel de l'entreprise. A titre d'exemple, il doit recher-

cher si le **bilan avantages/coût** du **licenciement** projeté est **satisfaisant** et mesurer le **coût économique** et **financier** de ce dernier, compte tenu notamment des **charges** inhérentes aux **mesures d'accompagnement** ». « L'expression de son avis sur le plan de redressement peut le conduire à attirer l'attention sur des mesures indispensables, qu'il estimerait, avoir été négligées. L'expert-comptable doit procéder à un examen aussi objectif que possible, à l'époque où il est nommé, de la situation de l'entreprise et du projet présenté. Ses analyses contribueront à éclairer le comité d'entreprise dans la formulation d'éventuelles propositions » (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 5. 1). Si le contenu de la mission peut être aisément déterminé sur le plan théorique, il n'en reste pas moins qu'en pratique, les comités d'entreprise peuvent avoir tendance à élargir le contenu initial de la mission telle qu'elle résulte de l'article L. 2325-35.

La jurisprudence s'est prononcée à plusieurs reprises, ce qui peut permettre d'apprécier avec une relative précision les limites de la mission d'assistance légale dans le cadre des procédures de licenciement collectif pour motif économique.

◆ Limites de l'assistance

Le comité d'entreprise ne peut faire appel à un expert-comptable que dans le cadre de l'une des missions légales prévues à l'article L. 2325-35 du Code du travail. Dans ces conditions :

- un comité d'entreprise informé et consulté sur un projet de transfert d'activité d'une société à une autre société n'impliquant aucun licenciement économique, ne peut décider de recourir à un expert-comptable rémunéré par l'entreprise au titre de l'article L. 2325-35 (*Cass. soc.*, 26 nov. 1996, n° 94-18.575),
- la mention d'information sur un projet de création de filiale confiée à un expert-comptable par le comité d'entreprise consulté par l'employeur sur ce projet n'entre dans aucun des cas visés par le Code du travail, dès lors que ce projet ne s'accompagne d'aucun projet de licenciement économique ou d'introduction de nouvelles technologies. Par suite, la rémunération de l'expert doit être assurée par le comité d'entreprise (*CA Paris*, 9 juin 1998, 1^{re} ch. A, *Sté Fidorec c/Sté SFP*).

Toutefois, si des missions n'entrent pas stricto sensu dans le cadre de l'article L. 2325-35, 5° du Code du travail, elles peuvent se concevoir dans le cadre de « **l'expertise libre** » prévue à l'article L. 2325-41 du Code du travail (*voir n° 115 et s.*).

Par exemple, si l'expert-comptable dans le cadre de sa mission d'assistance légale n'a pas à proposer lui-même un plan de restructuration pour le compte du comité d'entreprise, le comité pourra lui demander d'élaborer un **plan de restructuration** ou de l'assister pour un plan de restructuration qu'il aurait lui-même élaboré (ou d'établir des contre-propositions).

Si l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise dans le cadre d'un projet de licenciement économique a pour tâche principale d'assister le comité, en rendant notamment lisibles les documents d'in-

formation, comptables ou économiques, remis à ce dernier et en analysant le plan social présenté, il n'a pas pour autant mission de procéder à la reconstitution de la comptabilité produite (*CA Paris*, 16 déc. 1998, *RJS* 4/99 n° 538).

Une mission qui n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 2325-35 peut être alors rémunérée sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

► Examen de l'environnement économique de l'entreprise

La question se pose de savoir si l'examen de l'environnement économique de l'entreprise fait partie de la mission de l'expert-comptable dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

⇒ Examen possible, mais limité

S'il est vrai que la prise en compte de l'environnement économique de l'entreprise est nécessaire à une juste appréciation de sa situation, il n'en reste pas moins que l'expert-comptable n'a pas pour autant la mission de procéder à une analyse proprement dite de cet environnement.

Tout est question de mesure, et il importe notamment de distinguer si les développements consacrés à l'environnement de l'entreprise se situent dans le **cadre de l'appréciation de la situation de l'entreprise** ou s'ils forment au contraire un **chapitre distinct du rapport de l'expert-comptable**.

Si tel est le cas, ces développements ne seront certainement pas pris en charge au titre de la mission légale de l'expert-comptable : « Attendu que seules devront être prises en compte les recherches et études de la société Sogex relatives à la situation de l'entreprise Lardenois ; que les considérations portant sur l'environnement économique ne constituent pas la tâche dévolue par le Code du travail à l'expert-comptable chargé d'assister le comité d'entreprise (...) » (*TGI Beauvais*, 24 avr. 1985, *Dr. social* 1985, 562).

Il en est de même si au-delà de l'appréciation de la situation économique de l'entreprise, l'expert-comptable consacre une part importante de son rapport à des analyses portant sur l'environnement économique : « d'autre part, l'expert-comptable a encore dépassé le cadre légal de sa mission en consacrant d'importantes digressions à des études économiques et juridiques sur le secteur d'activité des cliniques, examinées au plan national, voire même international ; la généralité des considérations ainsi développées a d'ailleurs conduit l'expert-comptable du comité à négliger d'indiquer le montant des prix de journées pratiqués à la clinique incriminée, il n'appartient pas à la clinique de supporter le coût de telles digressions qui n'étaient nécessaires ni à l'intelligence des comptes, ni à l'appréciation de la situation de l'entreprise par le comité d'entreprise (...) » (*TGI Grenoble*, 7 nov. 1984, *Gaz. Pal.* 1985).

Dans une autre affaire, il est reproché à l'expert-comptable du comité d'entreprise d'avoir con-

créé une partie importante de son rapport à la distribution et au marché dans lequel se situe l'entreprise considérée. Le tribunal de grande instance de Paris, tout en admettant que l'expert-comptable peut situer l'entreprise dans le cadre de son marché, considère que cette étude a pris dans le rapport une place trop importante, ce qui justifie une diminution des honoraires de l'expert-comptable :

« Attendu que le comité d'entreprise pouvant également se faire assister d'un expert-comptable à l'occasion de l'examen annuel des comptes, il apparaît que l'expertise visée par l'article L. 1233-30 du Code du travail à la suite d'une demande d'avis sur des licenciements envisagés doit porter plus spécialement sur la situation de l'entreprise [...] Attendu que la critique des Galeries Barbès en ce qu'elle porte sur l'étude du marché de l'ameublement, manifestement nécessaire à l'appréciation de la situation de l'entreprise, n'est pas fondée ; qu'il apparaît cependant que, d'une part cette étude a pris dans le rapport une place trop importante et que d'autre part, la réalisation n'a pas exigé le même degré de technicité que celui nécessaire à l'examen et à l'analyse des comptes (...) » (TGI Paris, 14 mars 1984, Dr. ouvrier 1984 p. 348).

Cependant, un jugement du **tribunal de grande instance** de Dijon du 21 octobre 1983 adopte une **conception plus extensive** : l'expert-comptable reçoit mission par le tribunal non seulement de procéder à un diagnostic financier de la société mais aussi à « l'analyse de l'environnement sectoriel » (couple produits-marchés et concurrence) de celle-ci.

Cependant, il faut atténuer la portée de ce jugement, dans la mesure où le tribunal prévoit expressément qu'il s'agit pour cette analyse de prendre connaissance du résultat de travaux existants :

« Le Cabinet Maréchal reçoit dans le cadre de la mission définie à l'article L. 2325-35, celle du diagnostic financier de la SA[...] et de l'évaluation du coût du plan social ainsi que l'analyse de l'environnement sectoriel (couple produits-marchés et concurrence) pour laquelle il lui est enjoint de prendre connaissance du résultat des travaux confiés par le ministère de l'Industrie au cabinet spécialisé Gestion et Marketing V à Paris chargé d'une mission d'études de l'ensemble de la profession (...) » (TGI Dijon, 21 oct. 1983, Dr. ouvrier 1984 p. 310).

En conclusion, il semble qu'il n'appartient pas à l'expert-comptable de procéder à un examen approfondi de l'environnement économique de l'entreprise.

En revanche, l'expert-comptable peut parfaitement tenir compte, pour apprécier la situation économique de celle-ci, des renseignements qu'il a pu se procurer sur le secteur d'activité dans lequel s'insère l'entreprise. Cette étude est d'autant plus justifiée que le projet de licenciements économiques est fondé sur une réorganisation de l'entreprise.

La jurisprudence considère en effet qu'une telle réorganisation justifie des licenciements dans la mesure où, en l'absence de difficultés économiques, cette réorganisation a été décidée dans l'intérêt de l'entreprise et du maintien de sa compétitivité

(Cass. soc., 5 avr. 1995, n° 93-42.690 et 93-43.866P). L'adaptation des effectifs à la charge de travail et aux exigences de la production doit correspondre au souci de préserver la compétitivité de l'entreprise (Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-44.478).

Le guide méthodologique de l'Ordre des experts-comptables rejoint cette analyse : le diagnostic de la situation et l'appréciation de la pertinence des solutions exigent que l'expert-comptable, plus encore que pour les missions d'expertise des comptes annuels, s'informe des facteurs extérieurs à l'entreprise - secteur professionnel, appartenance à un groupe, conjoncture - et analyse les conditions internes de son exploitation (Guide méthodologique experts-comptables, n° 3. 5. 1).

Cette approche ne répond pas seulement aux impératifs techniques inhérents à la mission de l'expert ; elle est également imposée dans de nombreux cas par l'argumentation développée par la direction de l'entreprise à l'appui du projet.

L'**étendue** de ces **investigations ne peut être fixée a priori**. L'expert-comptable doit s'en tenir aux investigations directement utiles à l'exécution de sa mission (sur la notion d'investigations strictement nécessaires, v. TGI Paris, réf. 14 mars 1984 ; TGI Dijon, réf. 21 oct. 1983)

➔ Société appartenant à un groupe

Il en est de même pour la situation de l'entreprise au sein du groupe auquel elle appartient éventuellement. Dans certains cas, en effet, il n'est pas possible d'avoir une idée précise de la situation économique d'une entreprise en faisant abstraction du groupe auquel elle appartient. Ceci est d'autant plus vrai que la jurisprudence a consacré le principe selon lequel l'appréciation de la réalité du motif économique comme l'examen des possibilités de reclassement s'effectuent au niveau du groupe (en ce sens notamment : Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-45.251P ; Cass. soc., 19 nov. 1992, n° 91-45.774P).

La Cour de cassation a ainsi précisé que lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation peut constituer un motif économique si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient, le cas échéant, l'entreprise (Cass. soc., 5 avr. 1995, n° 93-43.866P).

L'expert-comptable du comité d'entreprise ne doit cependant pas procéder à une analyse des comptes des sociétés du groupe pas plus qu'il ne peut consacrer une partie trop importante de ses diligences à cet examen.

La Cour d'appel de Paris dans un arrêt du 2 mars 1989 énonce clairement ce principe : « Si le comité d'entreprise pouvait légitimement demander à l'expert-comptable d'éclairer la situation de la Société Siemens par une analyse rapide du groupe Siemens AG auquel elle appartient, c'est à bon droit que le premier juge a relevé, qu'en l'espèce, l'étude détaillée du groupe Siemens, avec analyse de ses bilans et comptes de résultats depuis 1984, ne saurait entrer dans la mission de l'expert-comptable dé-

finie par le Code du travail » (CA Paris, 2 mars 1989, UIMM 1989 p. 521).

► **Analyses complémentaires ou travaux particuliers**

Le diagnostic financier de l'entreprise entre dans le cadre de la mission de l'expert-comptable : ce diagnostic rejoint l'analyse des raisons économiques, techniques et financières du projet de licenciement que doit présenter l'employeur.

La mission d'expertise ne peut cependant être étendue à d'autres analyses plus spécifiques et notamment à l'analyse marketing, à l'analyse des opportunités commerciales, ou encore à l'étude de l'outil de production et des problèmes d'organisation du travail (TGI Niort, 10 févr. 1984, Gaz. Pal 1984 p. 274).

« Attendu que l'article L. 2325-36 du Code du travail fixe la mission de l'expert-comptable qui doit porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Attendu qu'il résulte que la loi a voulu déterminer de façon précise la mission de l'expert-comptable ayant à assister le comité d'entreprise dans le cadre de la procédure prévue par l'article L. 1233-30 du Code du travail ; qu'on ne saurait donc sous peine de dénaturer le texte de loi étendre la mission de l'expert-comptable (...) ».

► **Analyse du plan de sauvegarde de l'emploi**

La mission de l'expert-comptable peut-elle être étendue à l'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) présenté par l'entreprise ?

Il convient de rappeler que ce dernier comporte un ensemble de mesures destinées à la fois à éviter des licenciements et à reclasser le personnel dont le licenciement n'aura pu être évité.

L'objet de la mission de l'expert-comptable est, rappelons-le, l'appréciation de la situation de l'entreprise au regard des raisons économiques, techniques et financières présentées par l'employeur. L'analyse du PSE constitue une mission spécifique qui n'entre pas, a priori, dans le cadre des attributions.

Cependant, il peut être utile au comité d'entreprise d'évaluer le coût du PSE mis en oeuvre par l'entreprise.

Le coût du PSE est en effet à rapprocher du dossier économique présenté par l'employeur. En effet, l'insuffisance du plan peut se justifier par les difficultés économiques fondamentales de l'entreprise (trésorerie à son plus bas niveau, etc.).

Au contraire, si l'entreprise est conduite à alléger ses effectifs, pour des motifs structurels ou de manière conjoncturelle (à titre prévisionnel), le PSE doit être plus élaboré dans la mesure où l'entreprise n'est pas, au moment de la prise de décision, dans une situation économique difficile.

Dès lors, l'analyse du PSE par l'expert-comptable ne peut se concevoir que dans le cadre de l'appréciation de la situation économique de l'entreprise.

C'est en ce sens que s'est prononcé le tribunal de

grande instance de Dijon :

« Attendu qu'outre le diagnostic financier de l'entreprise, point de la mission sur lequel les parties sont d'accord, il importe de confier à l'expert l'évaluation du coût du plan social » (TGI Dijon, 21 oct. 1983).

Pour la Cour d'appel de Montpellier, il peut être utile au comité d'entreprise d'évaluer le coût du PSE mis en oeuvre par l'entreprise au regard de la situation de l'entreprise. Cette analyse ne peut se concevoir que dans le cadre de l'appréciation de la situation économique de l'entreprise, l'expert devant mesurer le coût économique et financier du licenciement, « compte tenu notamment des charges inhérentes aux mesures d'accompagnement » (CA Montpellier, 17 sept. 1996, Sogea). Selon l'ordre des experts-comptables, l'expert-comptable n'a pas à construire lui-même un plan de restructuration (Guide méthodologique experts-comptables, n° 3. 5. 1).

42 CHOIX DE L'EXPERT-COMPTABLE

L'expert-comptable intervenant dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique est librement choisi par le comité d'entreprise selon les règles de désignation précédemment évoquées (voir n° 4 et s.).

Le comité d'entreprise a toute liberté pour choisir un expert-comptable autre que celui procédant éventuellement à l'examen annuel des comptes.

La durée de la mission de l'expert-comptable est encadrée dans des délais qui seront examinés ci-après (voir n° 59 et s.).

COMMISSION ÉCONOMIQUE DU CE OU DU CCE

43 ASSISTANCE DE L'EXPERT-COMPTABLE

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise (C. trav., art. L. 2325-23).

La commission économique n'est pas une entité juridique distincte du comité d'entreprise ; elle est l'émanation du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise.

Elle n'exerce donc aucun pouvoir distinct et ses attributions s'ordonnent sur les attributions économiques du comité d'entreprise. Mise en place dans des entreprises importantes où l'exercice des attributions économiques du comité d'entreprise suppose l'examen de nombreux documents, la commission économique a pour vocation d'étudier l'ensemble des documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise. Elle peut aussi être sollicitée par le comité d'en-

entreprise pour toute question d'ordre économique et financier.

Dans le cadre de cette mission de préparation des attributions consultatives du comité d'entreprise dans l'ordre économique, la commission peut **se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise** (mais aussi par les autres experts choisis par le comité d'entreprise dans les conditions fixées aux articles L. 2325-38 et L. 2325-41 du Code du travail : l'expert technique et les experts libres).

Dans la mesure où la commission économique ne peut se substituer au comité d'entreprise dans son rôle consultatif, elle n'a aucune latitude dans la désignation de l'expert chargé de l'assister dans le cadre de ses travaux : elle doit recourir nécessairement à l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise.

La mission d'assistance de l'expert-comptable auprès de la commission économique ne fait pas double emploi avec les missions légales d'assistance prévues à l'article L. 2325-35 du Code du travail. En effet, la commission économique assiste le comité d'entreprise lorsqu'il s'agit d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par celui-ci dans le cadre de l'examen annuel des comptes et de l'étude des documents prévisionnels de gestion, dans les hypothèses de mise en oeuvre du droit d'alerte ou de consultation préalable à des licenciements collectifs pour motif économique.

L'assistance ainsi apportée à la commission, dans le cadre d'une mission d'études, tend à faciliter la compréhension des documents à examiner et/ou à éclairer les aspects économiques, sociaux ou financiers de la question à traiter (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3. 6. 1).

Dans ces seules hypothèses, l'**expert assistant** la **commission économique** est **rémunéré** par l'**employeur**.

En revanche, la commission économique est instituée de manière permanente, elle peut à tout moment demander l'assistance d'un expert pour toute question qui lui est soumise par le comité d'entreprise : si ces questions n'entrent pas dans le cadre des hypothèses d'assistance pour lesquelles un expert-comptable rémunéré par l'entreprise est prévu, la commission économique fait appel aux experts libres du comité d'entreprise étant précisé que ces experts sont rémunérés sur son budget de fonctionnement.

PARTICIPATION

44 EXAMEN DU RAPPORT

L'employeur présente dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au comité d'entreprise (ou à sa commission spécialisée) comportant à la fois des précisions sur les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve (*C. trav.*, art. D. 3323-13).

Le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner ce rapport.

Dans le cadre de cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise (*Cass. soc.*, 28 janv. 2009, n° 07-18.284P).

L'expert-comptable désigné dans le cadre de cet examen a pour mission d'éclairer le comité d'entreprise pour la bonne compréhension des indications chiffrées contenues dans le rapport présenté par l'employeur : il s'agit notamment de faciliter la compréhension des paramètres de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et de répondre au comité d'entreprise sur les questions qu'il peut se poser relatives à la gestion ou à l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Bien entendu, la mission de l'expert-comptable ainsi désigné ne saurait être assimilée à une mission de contrôle : l'expert n'a pas, dans le cadre de cet examen, à procéder à un rapport de vérification des éléments comptables fournis par l'employeur dans le cadre du rapport au comité d'entreprise.

RECOUPEMENTS ENTRE LES DIFFÉRENTES MISSIONS

45 MISSIONS DE L'EXPERT-COMPTABLE

L'article L. 2325-36 du Code du travail définit en une seule phrase le contenu de la mission de l'expert-comptable du comité d'entreprise pour l'ensemble des missions susceptibles de lui être confiées : « La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ».

Il est certain que les investigations prennent une orientation différente en fonction de la mission mais il est également évident que de très nombreux recoupements se produisent.

Ainsi, l'expert-comptable qui a procédé à l'**analyse des comptes annuels** est plus à même d'effectuer, s'il est saisi peu de temps après, une **nouvelle mission** à l'occasion d'un **licenciement économique** ou de l'exercice du **droit d'alerte**.

Le **cumul de missions** effectuées par le même expert peut éventuellement conduire, dans certaines circonstances, à une **relativisation des honoraires**.

Toutefois, dans une espèce où le même expert-comptable a été sollicité successivement dans le cadre du droit d'alerte puis dans celui d'une procédure de licenciement économique, la Cour d'appel de Chambéry, tout en admettant que les deux missions se recoupaient partiellement, a considéré que leur finalité différente s'opposait à ce qu'elles puissent se suppléer (*CA Chambéry, 12 oct. 1992, Dr. ouvrier 1993 p. 67*).

C'est en fait au **contenu du rapport que l'originalité** d'une **mission** par rapport à l'autre apparaît clairement.

En outre, il paraît presque certain compte tenu de l'orientation de la jurisprudence qu'un **licenciement économique de moins de dix salariés** peut constituer pour le comité d'entreprise, qui en a seul l'appréciation, un des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, ce qui lui donne la possibilité d'obtenir par ce biais l'assistance de l'expert, alors qu'il ne le peut pas au titre des licenciements (*voir supra*).

De la même manière, si un licenciement de dix salariés ou plus est prévu dans une entreprise d'au moins 50 salariés et que le comité d'entreprise a omis de demander à être assisté par un expert-comptable, il lui est possible, le cas échéant, de réparer cette omission en recourant au **droit d'alerte**.

LITIGES

Le contentieux relatif à l'étendue de la mission de l'expert-comptable est relativement abondant.

46 COMPÉTENCE DU TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE

La lettre de mission précise les demandes faites à l'expert-comptable par le comité d'entreprise.

L'employeur peut contester certaines d'entre elles, estimant qu'elles n'entrent pas dans le cadre de la

mission légale de l'expert-comptable. Il s'adresse pour cela au tribunal de grande instance, selon la procédure de droit commun.

Toutefois, il est possible de saisir le président du tribunal de grande instance en urgence sur le fondement des articles 808 et 809 du Code de procédure civile.

Ces articles précisent en effet que le président du tribunal de grande instance peut toujours « même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ».

Les juges du fond peuvent ainsi ordonner à une société de remettre à l'expert les renseignements nécessaires.

La Cour de cassation considère en effet que « le fait pour la société A. de refuser de fournir à l'expert désigné par le comité d'établissement des renseignements nécessaires après avoir déclaré de sa propre autorité que la mission de cet expert était devenue sans objet constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser » (*Cass. soc., 10 oct. 1989, n° 87-19.997P*).

47 RÉMUNÉRATION DE L'EXPERT

La plupart du temps, les contestations portant sur le montant des honoraires de l'expert-comptable ont en fait pour origine une contestation sur l'étendue de la mission, celle-ci n'entrant pas, du point de vue de l'employeur, dans les hypothèses d'assistance légale rémunérée par l'entreprise.

Dès lors, il y a à la fois litige sur l'étendue de la mission et sur la rémunération de l'expert-comptable. Dans ces conditions, le président du tribunal de grande instance statuant en référé est compétent. Il se prononce alors sur le fond. La décision n'a pas de caractère provisoire et les voies de recours sont celles du droit commun (*C. trav., art. L. 2325-40 ; C. trav., art. R. 2325-7*).

Lorsqu'il y a désaccord sur la nécessité d'une expertise et litige sur la rémunération de l'expert, la décision est également prise, en vertu de l'article L. 2325-40 du Code du travail, par le président du TGI statuant en urgence (*Cass. soc., 13 juin 1990, n° 87-16.948P*).

➔ **Sur l'ensemble des questions relatives à la contestation des honoraires de l'expert-comptable, voir n° 77 et s.** ■

LES MOYENS D'ACTION

ASSISTANCE DE L'EXPERT-COMPTABLE

Si l'expert-comptable peut se faire assister sous certaines conditions, il ne peut en aucun cas déléguer à d'autres confrères la mission qui lui a été confiée par le comité d'entreprise (voir n° 12 et s.). La mission d'assistance est en effet une mission confiée à un expert-comptable, à une société d'expertise comptable ou à une association de gestion et de comptabilité inscrit(e) au tableau de l'Ordre. L'expert-comptable investi de ses pouvoirs par le comité d'entreprise doit remplir personnellement la mission qui lui est confiée (ces règles ont par ailleurs une certaine analogie avec les principes gouvernant les mesures d'expertise prévues par le Code de procédure civile : art. 263 et s.).

Les cabinets spécialisés dans l'assistance des comités d'entreprise délèguent fréquemment pour des raisons tenant à la fois à leur implantation géographique et à la rentabilité de leur structure, la mission qui leur est confiée par les comités d'entreprise à des collaborateurs qui n'ont pas la qualité d'experts-comptables, membres de l'Ordre des experts-comptables.

L'assistance des experts-comptables par des collaborateurs n'est pas contestable, dès lors que certaines limites sont respectées.

Cette assistance par des collaborateurs doit être distinguée de l'assistance éventuelle par un expert technique prévue par l'article L. 1233-34 du Code du travail en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

48 COLLABORATEURS

◆ Participation à la mission

La position de la jurisprudence sur le principe de l'assistance est clairement établie : un expert-comptable peut faire appel à un collaborateur dès lors que le travail est exécuté sous sa responsabilité (Cass. soc., 10 juill. 1995, n° 92-17.010).

L'expert-comptable désigné peut donc se faire assister, c'est-à-dire seconder dans l'exercice de sa mission, notamment pour la collecte de tous les éléments utiles à son accomplissement.

Selon le guide méthodologique sur les missions légales de l'expert-comptable du comité d'entreprise (sept. 2010), élaboré par l'ordre des experts-comptables, celui-ci peut déléguer « une partie de ses travaux en fonction du volume de la mission, des délais à respecter, du niveau de qualification des travaux à effectuer, et de la complexité des problèmes à résoudre. La délégation ne constitue en

aucun cas un transfert de la responsabilité de l'expert-comptable ». Ce dernier assure la supervision des travaux (Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 6. 2).

◆ Limites

► **La Cour de cassation** considère qu'un expert-comptable peut demander à un collaborateur d'effectuer la mission qui lui a été confiée par le comité d'entreprise, dès lors que le travail est effectué sous sa responsabilité (Cass. soc., 10 juill. 1995, n° 92-17.010).

Si la mission d'expertise a été parfaitement remplie, puisqu'elle a donné au comité tous les éléments nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, peu importe que :

- le collaborateur ne soit pas un expert-comptable diplômé ;
- le rapport ne comporte aucune indication relative à l'expert qui l'a établi ;
- aucun expert-comptable n'ait assisté les membres du comité d'entreprise lors de la réunion consacrée à l'examen des comptes.

► **L'Ordre des experts-comptables** a une position plus restrictive. Sont de la seule responsabilité de l'expert-comptable, l'acceptation ou le refus de la mission, la signature de la lettre de mission (ou de la lettre de rupture), l'examen et la signature des rapports. La **délégation** ne constitue en **aucun cas un transfert de la responsabilité de l'expert-comptable** (Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 6. 2).

► **La jurisprudence** pose aussi des limites : eu égard à l'importance d'un dossier d'alerte, il a été estimé que le nombre d'heures consacrées par l'expert était insuffisant, et qu'il ne devait pas transférer l'essentiel de sa mission à ses collaborateurs (CA Reims, 10 mai 2000, RPDS 2001, p. 29)

49 EXPERT TECHNIQUE EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

En cas de licenciement pour motif économique visant dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours, l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise « peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41 » (C. trav., art. L. 1233-34), c'est-à-dire celles relatives aux experts libres.

De cette référence à l'article L. 2325-41, il résulte que :

- la décision d'assistance par un expert technique n'appartient pas à l'expert-comptable mais au comité lui-même ;
- il en est de même s'agissant du choix de l'expert ;

- sa rémunération est prise en charge par le comité d'entreprise et non par l'entreprise.

Dans la mesure où l'expert technique n'est autre en définitive qu'un expert dit « libre » ou « contractuel », on peut s'interroger sur la portée et l'intérêt de cette précision.

En effet, même sans référence à un texte spécifique, le comité d'entreprise peut toujours, parallèlement ou en complément à une mission institutionnelle confiée à un expert-comptable, faire appel à un expert sur le fondement et dans les conditions de l'article L. 2325-41. Cependant, la mission confiée à un tel expert ne peut être, en pareil cas, d'assister l'expert-comptable, et il ne peut donc s'agir que d'une mission autonome, complémentaire ou parallèle, exercée dans les limites et avec les seuls moyens prévus pour de tels experts par l'article L. 2325-41, s'agissant notamment de l'accès aux documents et aux locaux de l'entreprise.

Néanmoins, en précisant que l'expert technique peut « assister » en cas de licenciement économique l'expert-comptable, le deuxième alinéa de l'article L. 1233-34 lui confère, indirectement, d'autres prérogatives et moyens que ceux d'un simple expert « libre ».

Assistant de l'expert-comptable il peut notamment, dans les mêmes conditions et limites que les collaborateurs (voir n° 48), et avec les mêmes obligations de secret et de discrétion, accéder aux locaux de l'entreprise et non au seul local du comité, ainsi qu'aux documents détenus par l'expert-comptable et pas simplement par le comité lui-même.

La référence faite aux conditions prévues à l'article L. 2325-41 ne concerne que les modalités de désignation et de rémunération.

peut demander communication de pièces auxquelles le comité, en tant que tel, n'a pas accès. De même, les documents mis à la disposition de l'expert ne sauraient être limités à ceux qui doivent être fournis aux actionnaires (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 2. 3. 4. 1).

Cependant les articles L. 2325-36 et L. 2325-37 du Code du travail qui définissent la mission ainsi que l'accès aux documents doivent être combinés : la **finalité** de la **mission conditionne** nécessairement l'**étendue** de l'**accès** aux **documents** limitée aux éléments nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise. En effet, le commissaire aux comptes a une mission permanente de contrôle de la régularité, de la sincérité de toute la comptabilité de l'entreprise, alors que l'expert-comptable du comité d'entreprise n'a aucune mission de contrôle : il est chargé pour le compte de son mandat de missions ponctuelles d'explication, d'intelligence des comptes et d'appréciation de la situation de l'entreprise.

L'expert-comptable ne peut avoir accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes que dans la mesure où ces documents lui sont utiles pour l'exercice de sa mission légale de compréhension des comptes et d'appréciation de la situation de l'entreprise.

« Il s'ensuit que l'accès aux documents de l'entreprise par l'expert-comptable sera conditionné par sa mission spécifique » (*Circ. min. DRT n° 12, 30 nov. 1984*).

◆ L'expert, seul juge des documents utiles à sa mission

La Cour de cassation considère qu'il n'appartient qu'au seul expert-comptable désigné par le comité d'entreprise, dont les pouvoirs d'investigation sont assimilés à ceux du commissaire aux comptes, d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission dès lors qu'elle n'excède pas son objet (*Cass. soc.*, 16 mai 1990, n° 87-17.555P ; *Cass. crim.*, 26 mars 1991, n° 89-85.909P ; *Cass. crim.*, 23 avr. 1992, n° 90-84.031P).

L'expert, tenu à des obligations de secret et de discrétion, ne peut se voir opposer le caractère confidentiel des documents demandés. Les données que l'employeur ne conteste pas posséder doivent lui être communiquées (*Cass. soc.* 15 déc. 2009, n° 08-18.228).

Si les documents demandés entrent dans la mission de l'expert-comptable, le refus par l'employeur de les lui communiquer constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser, en imposant à la société la remise des documents sollicités (*Cass. soc.*, 17 févr. 2004, n° 02-11.404), sous astreinte prononcée en référé (*CA Versailles*, 4 janv. 2006, n° 05-6641, 1^{re} ch., *Sté Management et conseil informatique et a. c/Comité d'entreprise de l'UES et a.*). Ils ne peuvent substituer leur appréciation de l'utilité des documents à celle de l'expert (*Cass. soc.*, 15 déc. 2009, n° 08.18-228P).

Les juges du fond n'ont pas à rechercher si les documents demandés sont nécessaires à l'accomplis-

ACCÈS AUX DOCUMENTS

50 CONTENU

◆ Mêmes documents que le commissaire aux comptes

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (*Cass. soc.*, 8 nov. 1994, n° 92-11-443).

L'expert-comptable peut donc se faire communiquer toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission : contrats, livres, documents comptables et registres des procès-verbaux (*C. com.*, art. L. 823-13).

Référence étant faite aux prérogatives du commissaire aux comptes et non du comité d'entreprise, l'expert-comptable, appelé à assister ce dernier,

sement de la mission de l'expert.

La Cour de cassation réserve cependant l'hypothèse d'un « référé éventuel devant le président du tribunal de grande instance » (*Cass. crim.*, 23 avr. 1992, n° 90-84.031P).

Ainsi, si la jurisprudence reconnaît à l'expert-comptable du comité d'entreprise le pouvoir d'apprécier l'utilité des documents dont il demande la communication, encore convient-il qu'il ne sorte pas de l'objet de la mission qui lui a été confiée, telle que définie par l'article L. 2325-36 du Code du travail.

A la lumière de cette jurisprudence, il est possible d'apprécier l'étendue et les limites du droit de communication pour les documents que peut demander l'expert-comptable du comité d'entreprise.

51 ETENDUE ET LIMITES

◆ Documents non communicables

L'état actuel de la jurisprudence permet de fixer la nature des documents dont la communication n'est pas obligatoire.

▶ Documents excédant le cadre de la mission légale de l'expert

Si l'expert-comptable du comité d'entreprise peut seul apprécier les documents utiles à l'exercice de sa mission, encore convient-il que cette mission n'excède pas l'objet défini par l'article L. 2325-36 du Code du travail (*Cass. crim.*, 23 avr. 1992, *pré-cité*).

Autrement dit, la Cour de cassation ne donne pas à l'expert-comptable le pouvoir d'obtenir communication de documents qui excèdent l'objet légal de sa mission (*Cass. soc.*, 16 mai 1990, *précité*).

Ainsi, un comité d'entreprise qui a désigné un expert-comptable pour procéder à l'examen annuel des comptes ne peut, au titre de cette mission, demander à l'entreprise la communication de documents permettant d'apprécier la structure réelle des salaires et leur évolution (*CA Paris*, 12 nov. 1991, *Juris. soc.* 1992, p. 416), ou l'étude portant sur l'égalité homme/femme (caractérisant les écarts de rémunération) (*CA Rennes*, 27 avr. 2010, n° 09-2465).

▶ Documents inexistant

L'expert-comptable ne peut exiger la production de documents n'existant pas, et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise (*Cass. soc.*, 27 mai 1997, n° 95-20.156).

Il ne peut donc exiger de l'entreprise que soient réalisés pour son compte : des travaux, notes, statistiques ou rapports dont l'élaboration ne s'impose pas au regard des textes.

L'expert-comptable peut seulement exiger la communication des documents existants. Il ne peut, par exemple, demander communication des comptes de résultats pour chacune des succursales d'une société, dès lors qu'il serait nécessaire d'opérer une modification importante dans les méthodes de la comptabilité de gestion, et qu'il n'est ni soutenu ni

établi que le commissaire aux comptes ait exigé un tel travail (*TGI Paris*, 6 déc. 1983, *SA Pomona c/ Syndex*).

▶ Documents dont la communication porterait atteinte à la vie privée

L'expert-comptable ne peut exiger, par exemple, de consulter les carnets de chèques des associés ou des administrateurs. Une telle demande porte une atteinte directe au secret qui protège la vie privée de chacun.

Des juges du fond estiment que l'expert-comptable ne peut obtenir communication des relevés mensuels des salaires et des commissions, au motif qu'ils n'ont pas à être communiqués au comité d'entreprise, et qu'ils doivent être couverts par le secret de la vie privée (*TGI Nanterre*, 8 nov. 1983, *Syndex c/Société des Laboratoires Clin-Midy*).

La Cour de cassation considère que l'expert, tenu par application de l'article L. 2325-42 du Code du travail à des obligations de secret et de discrétion, ne peut se voir opposer le caractère confidentiel des documents demandés. En l'espèce, l'expert-comptable a sollicité des renseignements tels que le numéro de matricule (identique sur les deux années), le sexe (homme, femme), la date de naissance, le total de la rémunération brute annuelle, le détail de l'ensemble des rubriques constituant cette rémunération brute annuelle (*Cass. soc.*, 15 déc. 2009, n° 08-18.228). Dans cette affaire, l'expert n'a pas sollicité de liste nominative. Si tel était le cas, la Cour nuancerait sûrement sa position, car il ne s'agirait plus d'une question de confidentialité, mais d'atteinte à la vie privée.

◆ Documents communicables

▶ Documents du comité d'entreprise

Sur le plan pratique, l'expert-comptable du comité d'entreprise peut demander l'ensemble des documents dont la loi prévoit la communication obligatoire au comité d'entreprise. Il peut également solliciter ceux dont les membres du comité d'entreprise peuvent obtenir, à titre personnel, communication et copie.

Le comité d'entreprise doit obtenir communication de l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, ainsi que du rapport des commissaires aux comptes (*C. trav.*, art. L. 2323-8).

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires dans les conditions prévues par les articles L. 225-100 et suivants du Code de commerce (*C. trav.*, art. L. 2323-8).

Toutefois, le fait « que le comité ait pu être en possession des documents utiles à l'expert ne dispense pas l'employeur de mettre à la disposition de ce dernier, qui a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, les documents annexes dont la connaissance lui est indispensable » (*Cass. crim.*, 12 avr. 1988, *Jurisp. soc. UIMM* 1988 p. 435).

► **Comptabilité analytique**

L'expert-comptable peut demander la communication de la comptabilité analytique de la société et de ses différentes divisions (*Cass. soc.*, 16 mai 1990, n° 87-17.555P).

Telle était également la position ministérielle. En effet, selon un parlementaire, « des entreprises de plus en plus nombreuses tiennent aujourd'hui, dans un souci de bonne gestion, une comptabilité analytique. Celle-ci leur sert aussi, au travers des informations qu'elle contient, à établir l'annexe à leur bilan et à leur compte de résultat annuel. Le caractère facultatif de l'élaboration de cette comptabilité ne fait pas obstacle à sa communication à l'expert-comptable du comité d'entreprise » (*Rép. min.* n° 60933, 17 déc. 1984, *JO Ass. nat.* 17 mars 1986 p. 1124).

L'article L. 2325-37 du Code du travail prévoit que l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes. Or, ces derniers peuvent se faire communiquer « toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de leur mission, contrats, livres, documents comptables et registres des procès-verbaux » (*C. com.*, art. L. 823-13).

La seule limite à la possibilité pour l'expert-comptable d'obtenir communication de la comptabilité analytique réside dans la finalité même de sa mission, qui est non seulement de rendre les comptes intelligibles au comité d'entreprise, mais aussi de lui permettre d'apprécier la situation de l'entreprise.

Cette limite est posée par la circulaire DRT n° 12 du 30 novembre 1984, confirmée dans sa démarche par la jurisprudence, pour cerner d'une manière générale le droit d'accès de l'expert-comptable aux documents de l'entreprise. Il va de soi que la connaissance du contenu de cette comptabilité du prix de revient, qui a notamment pour objectif de connaître les coûts de différentes fonctions, de déterminer les bases de l'évaluation de certains éléments du bilan, d'expliquer les résultats en chiffrant les coûts des produits pour les comparer au prix de vente, peut être particulièrement utile à l'expert-comptable pour accomplir correctement sa mission.

► **Comptabilité prévisionnelle**

Pour les mêmes raisons, la Cour de cassation admet la communication de la comptabilité prévisionnelle (*Cass. soc.*, 29 oct. 1987, n° 85-15.244P). Le droit pour l'expert-comptable de se faire communiquer cette comptabilité peut s'étendre au-delà des documents prévisionnels dont la tenue est obligatoire, et comprendre notamment des documents relatifs à l'évolution de l'activité (évolution de la productivité, structure de la main-d'œuvre et de la masse salariale) (*Cass. soc.*, 8 janv. 1997, n° 94-21.475).

► **Comptabilité des exercices antérieurs**

L'expert-comptable peut demander les comptes de l'année précédant l'année au cours de laquelle il effectue sa mission. Toutefois, cette demande doit porter sur la communication seule, et non sur un nouvel examen de ceux-ci (*Cass. soc.*, 16 mai

1990, n° 87-17.555P). La mission de l'expert-comptable devant se limiter à l'examen des comptes annuels, elle ne peut remonter aux comptes des cinq exercices précédents (*TGI Lille*, 23 janv. 1996).

La mission de l'expert-comptable ne se limitant pas à l'explication des comptes présentés, elle n'exclut pas « toute projection hypothétique dans le futur » (*Cass. soc.*, 29 oct. 1987, n° 85-15.244P).

► **Filiale - Groupe**

C'est dans ce domaine que la jurisprudence de la Cour de cassation a interprété dans un sens très large les possibilités de recherches de l'expert-comptable. Il peut demander la communication :

- des comptes de la société-mère afin d'apprécier la situation économique d'une filiale (*Cass. crim.*, 26 mars 1991, n° 89-85.909P ; *Cass. soc.*, 5 mars 2008, n° 07-12.754) ;

- de la comptabilité analytique de la société et de ses différentes divisions (*Cass. soc.*, 16 mai 1990, n° 87-17.555P).

Plus généralement, l'expert dispose d'un pouvoir général d'investigation auprès des sociétés du groupe, ce pouvoir étant reconnu au commissaire aux comptes (*Cass. soc.*, 8 nov. 1994, n° 92-11.443). Selon le tribunal de grande instance de Caen, le fait que la société fasse partie d'un groupe international ou d'une division internationale n'ayant pas de personnalité morale, au sens du droit français, ne saurait constituer un obstacle à la communication de documents relatifs à ce groupe ou à cette division, dès lors que ces documents existent (*TGI Caen*, 10 mars 1997, *Dr. ouvrier* 1997, p. 286, note M. Cohen).

Une société captive de droit français comprise dans un groupe, dont il n'est pas établi qu'elle ne soit pas en mesure de recueillir les informations relatives aux autres sociétés du groupe situées sur le territoire d'un autre pays, doit communiquer ces informations au comité d'entreprise (*Cass. soc.*, 27 nov. 2001, n° 99-21.903P).

L'existence d'un **comité d'entreprise européen** ne fait pas obstacle à la communication à l'expert-comptable désigné par le comité de l'entreprise française de l'ensemble des documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission. Ainsi, le refus d'un employeur d'une filiale française de communiquer à l'expert-comptable de son comité d'entreprise des documents de la société mère domiciliée sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union européenne constitue un trouble manifestement illicite, dès lors qu'il n'est pas dans l'impossibilité de produire les documents demandés, qui appartiennent à la société mère et concernent l'ensemble du groupe, et que ces documents ont été communiqués pour des exercices antérieurs (*Cass. soc.*, 5 mars 2008, n° 07-12.754P).

Pour sa part l'expert-comptable du comité de groupe peut se faire communiquer les comptes consolidés du groupe, y compris ceux des filiales étrangères situées à l'étranger (*Cass. soc.*, 6 déc. 1994, n° 92-41.437, *Dr. social* 1995, p. 40, note M. Cohen).

► Conventions de cessions d'actions

Il a été statué sur la communication d'une convention de cession d'actions de l'entreprise.

Le comité central de la Librairie Larousse demande à ce que lui soit communiquée une convention de cession des actions de la librairie à une autre société.

Le juge des référés s'y refuse au motif qu'une telle convention relève des rapports privés entre actionnaires, et que même si la direction d'entreprise en est dépositaire, elle n'est pas tenue de la communiquer.

Cette solution est correcte pour les cessions d'actions qui n'entraînent pas de modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.

Si au contraire cette cession d'actions de l'entreprise aboutit à une véritable cession de contrôle, il y a lieu de communiquer ce document à l'expert-comptable assistant le comité d'entreprise puisqu'en application de la jurisprudence, le comité d'entreprise doit être informé et consulté au titre de ses attributions générales sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2323-19 ; *TGI Thonon-les-Bains*, 15 juill. 1992, *Dr. ouvrier* 1992, p. 409 confirmé par *CA Chambéry*, 12 oct. 1992, *Dr. ouvrier* 1993, p. 67).

► Conventions passées avec des tiers

Le commissaire aux comptes peut « recueillir toutes informations utiles à l'exercice de sa mission auprès des tiers qui ont accompli des opérations pour le compte de la personne ou de l'entité », si une autorisation judiciaire lui est donnée (*C. com.*, art. L. 823-14).

Ainsi la communication des pièces, contrats et documents détenus par un tiers n'est pas possible à moins d'une autorisation obtenue par voie judiciaire.

De tels documents ne peuvent donc être communiqués à l'expert-comptable qu'à la **condition** que le **comité d'entreprise**, demandeur dans l'action judiciaire et à qui il incombe de ce fait la charge de la preuve, puisse **établir** que cette **communication** est **nécessaire** à la **mission** de l'**expert-comptable**.

Les arrêts de la cour d'appel de Versailles des 21 septembre et 17 octobre 1990 sont, à cet égard, tout à fait caractéristiques.

Ayant désigné un expert-comptable pour l'assister dans l'examen d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, le comité central d'entreprise de la société des Usines Chausson demande, après que son expert-comptable l'ait fait en vain, la communication d'un protocole d'accord entre la Régie nationale des usines Renault et la société des automobiles Peugeot, principaux actionnaires et clients de la société Usines Chausson.

La Cour d'appel de Versailles rappelle la mission et les pouvoirs, calqués sur ceux du commissaire aux comptes, de l'expert-comptable du comité d'entreprise notamment en matière d'information. Ainsi, elle énonce que « ce droit d'information ne peut s'étendre à la communication des pièces, contrats et documents détenus par des tiers, à moins qu'ils n'y soient

autorisés par une décision de justice. [...] L'expert-comptable assistant le comité d'entreprise comme le commissaire aux comptes peuvent avoir accès à tous les documents qu'il estime utiles à l'examen de sa mission, s'il obtient une autorisation judiciaire pour les pièces détenues par des tiers [...]. Cette communication ne peut être autorisée que dans la mesure où elle présente un intérêt pour l'objet de la mission de l'expert-comptable, et où il n'y a pas d'empêchement à cette communication ».

Ainsi, ce n'est qu'après s'être livrée à un examen des documents dont la communication lui est demandée que la cour constate que les éléments contenus dans le protocole sont utiles à l'exercice de la mission de l'expert-comptable et en ordonne la communication au comité central d'entreprise, non sans avoir rappelé avec force les obligations de secret et de confidentialité pesant en la matière sur l'expert-comptable du comité (*CA Versailles*, 21 sept. 1990 ; *CA Versailles*, 17 oct. 1990, *RJS* 12/90 n° 991 p. 650).

► Pièces justificatives

La communication des pièces justificatives, telles que factures et détails de comptes non significatifs, ne doit pas être systématique. L'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, dès lors que leur communication est indispensable pour éclairer le comité sur les comptes sociaux.

Ainsi, la communication de la liste des fournisseurs de l'entreprise n'a aucun caractère obligatoire (*TGI Grenoble*, 23 nov. 1984, *Dr. ouvrier* 1985, p. 93).

L'expert peut obtenir la communication de pièces justificatives, dès lors qu'elles correspondent à l'**impératif de nécessité** au regard de l'**intelligence des comptes** et de l'**appréciation** de la situation de l'**entreprise** (*B. Teyssié* « *L'expert-comptable du comité d'entreprise* », *Juris-classeur Travail Traité Fasc. 15-50* n° 92).

► Autres documents

L'expert-comptable peut également prendre connaissance :

- d'une étude détaillée portant sur les charges en personnel de l'entreprise destinée à fournir au comité d'entreprise des explications sur la situation de l'entreprise (*Cass. soc.*, 17 mars 1998, n° 96-16.613 ; *CA Rennes*, 27 avr. 2010, n° 09-2465) ;
- de documents relatifs à l'évolution de l'activité de l'entreprise (*Cass. soc.*, 8 janv. 1997, n° 94-21.475) ;
- des documents disponibles au registre du commerce concernant les administrateurs ainsi que les procès-verbaux des conseils d'administration et des assemblées générales de la société (*Cass. soc.*, 21 févr. 1996, n° 93-16.474, *Dr. social* 1996, p. 641, note M. Cohen).



52 MODALITÉS DE COMMUNICATION

◆ Forme et délais de la communication

► **La direction est redevable de l'information de - mandée par l'expert-comptable** (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 2. 3. 4. 1).

Les documents sont normalement consultés sur place dans les locaux de l'entreprise, qui n'a pas obligation de les adresser systématiquement :

« Il apparaît que c'est à bon droit que la société L. n'a pas déféré à la demande du Cabinet S.. En réalité, il appartenait à celui-ci d'examiner les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission sur place au siège des établissements L..

Dès lors, faute de rapporter la preuve que la société L. lui a refusé l'accès dans ses locaux, il ne saurait être fait grief à celle-ci de ne pas avoir envoyé au Cabinet S. les documents qui doivent être consultés sur place (...) » (*TGI Lille*, 9 août 1984, *Dr. ouvrier* 1985, p. 21).

L'expert-comptable est en droit de consulter sur place, dans les locaux de l'entreprise, les documents et fichiers électroniques établis par cette dernière et qui relèvent de son champ d'investigation. Selon l'Ordre des experts-comptables, l'expert doit pouvoir bénéficier d'informations brutes. Les informations sont le plus souvent adressées à l'expert-comptable par voie postale ou électronique. La communication sous forme de fichiers facilite les travaux de l'expert-comptable qui peut ainsi traiter directement les données. (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 2. 3. 4. 1).

L'employeur tenu d'établir sous forme électronique la DADS ne saurait imposer que ce document ne soit uniquement consultable sur place (*CA Rennes*, 27 avr. 2010, n° 09-2465).

L'aspect confidentiel de certains documents peut justifier que cette communication ne se fasse pas par envoi.

L'expert-comptable peut être amené à demander copie dans les locaux de l'entreprise des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission. La prise de notes, à cette occasion, fait partie des méthodes de travail normales. Il en est de même pour la réalisation des copies, photocopies et scanners. Il convient donc de permettre à l'expert-comptable de faire les copies qui lui sont nécessaires. Il utilise les moyens matériels du comité d'entreprise si celui-ci est équipé d'une photocopieuse. Dans le cas contraire, il peut utiliser les moyens de l'entreprise, mais doit cependant en supporter le coût.

Le guide méthodologique de l'Ordre des experts-comptables précise qu'il est souhaitable, en pratique, que les modalités de communication des pièces soient déterminées d'un commun accord par les intéressés (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 2. 3. 7. 1. 1).

► **Les documents demandés sont transmis à l'expert-comptable dans les meilleurs délais**, notamment lorsque l'expert-comptable est saisi dans le cadre d'une procédure de licenciement économique.

En effet, dans une affaire où les derniers docu-

ments financiers réclamés par l'expert-comptable lui sont transmis six jours seulement avant la deuxième réunion de consultation du comité d'entreprise, au cours de laquelle l'expert rend en principe son rapport, la Cour de cassation juge ce délai insuffisant. Elle contraint l'entreprise à recommencer la procédure de licenciement au stade de la deuxième réunion du comité d'entreprise (*Cass. soc.*, 19 oct. 1994, n° 92-21.547).

Dans une autre affaire, les juges suspendent la procédure de licenciement collectif pour motif économique, tant que l'employeur ne met pas l'expert-comptable en mesure de mener à bien sa mission en lui fournissant les informations qu'il réclame (*TGI Nîmes*, 27 juill. 1994, *Dr. ouvrier* 1994, p. 95).

◆ Litiges concernant la communication des documents

La compétence du président du tribunal de grande instance statuant en urgence (en la forme des référés) est limitée aux litiges sur la rémunération (*voir* n° 78 et s.).

C'est donc le tribunal de grande instance qui doit être saisi en cas de différend.

Toutefois, l'employeur ou le comité peut utiliser la procédure des référés civils dès lors qu'il y a urgence et qu'au fond, il n'y a pas de contestation sérieuse sur le droit de communication (*TGI Grenoble*, 23 nov. 1984, *Dr. ouvrier* 1985 p. 92 ; *CA Versailles*, 27 sept. 1991, *Dr. ouvrier* 1992, p. 221).

LIBRE ACCÈS DANS L'ENTREPRISE

53 PRINCIPE ET MODALITÉS

L'expert-comptable dispose d'un libre accès dans l'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2325-39).

Si l'employeur s'oppose à l'entrée de l'expert-comptable dans l'entreprise afin de procéder à l'examen annuel des comptes, il commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise (*Cass. crim.*, 9 nov. 2004, n° 03-83.683).

Dans la mesure où l'expert-comptable peut se faire assister, pour l'exercice de ses missions et notamment pour la collecte de renseignements, par certains collaborateurs (v. n° 48), la liberté d'accès dans l'entreprise est également reconnue à ces collaborateurs, qu'ils accompagnent l'expert-comptable ou qu'ils interviennent seuls.

Cette liberté d'accès dans l'entreprise, si elle permet à l'expert-comptable ou à ses collaborateurs d'exiger l'entrée dans certains de ses locaux sans avoir notamment à être introduits ou accompagnés par un membre du comité d'entreprise, comporte cependant, en droit comme en fait, certaines limites.

◆ **Limité à certaines missions**

En premier lieu, elle ne concerne que les interventions de l'expert-comptable au titre de l'une ou l'autre des missions prévues à l'article L. 2325-35 pour lesquelles il est rémunéré par l'entreprise : « L'expert-comptable et l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38 ont libre accès dans l'entreprise » (C. trav., art. L. 2325-39).

Si un expert-comptable intervient à titre d'expert rémunéré par le comité d'entreprise pour la préparation de ses travaux (en application de l'article L. 2325-41) même s'il s'agit de celui assurant par ailleurs pour le compte du comité certaines des missions institutionnelles, il ne peut revendiquer, sauf accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, le libre accès à d'autres locaux que le local du comité (C. trav., art. L. 2325-41).

◆ **Libre accès et non droit de visite**

Le libre accès dans l'entreprise ne s'apparente pas à un droit de visite dans tous les locaux de l'entreprise. En effet, c'est pour lui permettre d'exercer sa mission, et essentiellement pour prendre connaissance des documents qui lui sont nécessaires, que le libre accès de l'entreprise est reconnu à l'expert-comptable. Cette liberté d'accès concerne les locaux dans lesquels l'expert-comptable peut obtenir communication des documents qu'il souhaite consulter, ainsi que ceux mis à la disposition du comité d'entreprise, pour y rencontrer le cas échéant ses membres.

De même, avec l'accord de la direction, il peut avoir, avec les membres du personnel, des entretiens qu'il estime être nécessaires à l'exercice de sa mission. Si une visite des installations et lieux d'exploitation peut s'avérer utile afin d'acquérir une meilleure connaissance de la réalité économique et sociale de l'entreprise, il peut demander l'accès à ces locaux. Ce libre accès ne s'apparente pas pour autant à un « pouvoir d'audition ou d'interrogation du personnel » ni à un « droit de visite » impliquant à tout moment la liberté de circuler dans les bureaux et/ou ateliers de l'entreprise (Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 7. 1. 1).

M. Cohen dans son ouvrage « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe » considère (LGDJ 2009, 9^e édition, p. 610) que l'expert-comptable doit pouvoir visiter l'entreprise s'il estime que cela lui est nécessaire pour la rédaction de son rapport.

Compte tenu de la nature des missions susceptibles d'être confiées à l'expert-comptable, on ne voit pas très bien a priori en quoi l'examen de certains locaux de l'entreprise pourrait s'avérer nécessaire à l'exercice de sa mission qui, aux termes mêmes de l'article L. 2325-36 ne porte que sur les « éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ». Une telle nécessité ne pourrait à la limite se concevoir que dans le cadre d'un licenciement économique et ceci dans la mesure où les raisons du licenciement peuvent ne pas être uniquement économiques ou

financières mais également techniques et où l'intervention de l'expert-comptable consiste à « analyser les raisons et la pertinence de la mesure envisagée, à en apprécier les conséquences financières, économiques et sociales » (Guide méthodologique experts-comptables, n° 3. 5).

◆ **Pendant les horaires de travail**

S'agissant des locaux auxquels l'expert-comptable a incontestablement libre accès, la finalité même de ce libre accès conduit à considérer qu'il ne peut s'exercer que dans le cadre des horaires des services concernés. En effet, la communication de documents qui justifie le libre accès aux locaux implique la présence de personnes qui les détiennent et l'expert-comptable ne saurait donc, ne serait-ce que pour ce motif, imposer sa présence en dehors des périodes d'activité de l'entreprise.

◆ **Respect des règles d'accès à l'entreprise**

Une dernière limite à la liberté d'accès dans l'entreprise résulte de l'obligation, pour l'expert-comptable, de respecter les procédures ou formalités éventuellement en vigueur concernant, d'une façon générale, l'entrée dans l'entreprise.

De telles formalités ou procédures qui peuvent se justifier pour des raisons aussi bien de sécurité que de simple organisation, ne sont pas incompatibles avec l'accès aux locaux dans lesquels peut se rendre l'expert-comptable.

CONTACTS ET REUNIONS AVEC LES MEMBRES DU CE

54 CONTACTS

Chargé de mission par la délégation du personnel au comité d'entreprise, l'expert-comptable peut être amené, à son initiative ou à leur demande, à rencontrer, en début ou en cours de mission, les membres de cette délégation. En pratique de tels contacts ont d'ailleurs effectivement lieu, soit dans les locaux habituellement mis à la disposition du comité et auxquels l'expert-comptable a libre accès (voir n° 53), soit même, dans certains cas, en dehors de l'entreprise.

◆ **Objet de ces contacts**

En début de mission, des contacts peuvent avoir pour objet de définir, dans la limite du cadre fixé par les dispositions légales, certains aspects du contenu de la mission ou de son déroulement. En cours de mission ils peuvent notamment répondre au souci des membres du comité d'être informés de son état d'avancement. Pour les missions s'exerçant dans le cadre de la procédure d'alerte on peut même considérer que de tels contacts sont en fait indispensables. En application des dispositions de

l'article L. 2323-80 du Code du travail, le comité peut en effet être amené, dans le cadre de cette procédure, à établir un rapport.

Or, si le comité d'entreprise choisit de se faire assister par un expert-comptable, notamment pour l'établissement de ce rapport, il apparaît logique que ce dernier participe à ses travaux, au même titre d'ailleurs que des salariés éventuellement choisis pour leur compétence (C. trav., art. L. 2325-25).

◆ Rémunération

S'il ne fait aucun doute que le temps consacré par les membres du comité d'entreprise à ces contacts peut être valablement imputé sur le crédit d'heures dont ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions (crédit légal ou conventionnel) la question se pose en pratique de savoir si celui qui y est consacré par l'expert-comptable doit ou non être rémunéré par l'entreprise. La position adoptée par la Cour de cassation à propos des réunions préparatoires (voir n° 55) pourrait conduire à une réponse positive dans la mesure où, comme les réunions préparatoires concernées, ces contacts ne sont en fait prévus par aucun texte.

55 RÉUNIONS

◆ Réunions préparatoires

Indépendamment des contacts ayant pu avoir lieu en cours de mission (voir n° 54), il arrive fréquemment que, une fois son rapport établi, l'expert-comptable soit amené à le présenter, hors la présence du Président, aux membres du comité d'entreprise au cours d'une réunion préparatoire à la séance plénière du comité. Cette pratique, si elle concerne en fait le plus souvent l'examen annuel des comptes, est également parfaitement concevable s'agissant des autres missions d'assistance prévues par l'article L. 2325-35 du Code du travail, dans la mesure où elles peuvent également donner lieu à l'établissement, par l'expert-comptable, d'un rapport.

La participation à une réunion préparatoire entre dans la mission d'assistance de l'expert-comptable et doit être rémunérée par l'entreprise (Cass. soc., 8 nov. 1994, n° 92-11.443).

Pour sa part, l'Ordre des experts-comptables juge opportunes de telles réunions préparatoires.

« Une réunion préparatoire à la séance du comité d'entreprise est généralement organisée à destination des représentants du personnel. Elle permet de :
- fournir oralement des explications complémentaires qui s'avèrent nécessaires ;
- dresser la liste des questions qu'il convient d'aborder en séance plénière » (Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 8. 2).

◆ Réunion plénière du comité d'entreprise

Dans quelle mesure l'expert-comptable peut-il assister à la réunion du comité d'entreprise consacrée à l'examen annuel de son rapport ou aux délibérations pour lesquelles son assistance a été requise ? Formellement, seul l'article D. 3323-14 du Code du

travail prévoit expressément une réunion du comité d'entreprise pour examiner le rapport relatif à l'accord de participation.

Toutefois, selon la chambre criminelle de la Cour de cassation, lorsque l'objet de la réunion du comité est la discussion d'un dossier transmis à l'entreprise par l'expert-comptable du comité, ce dernier est en droit d'imposer, par un vote majoritaire, la participation de l'expert à ses discussions, alors même que la réunion en cause n'est pas celle consacrée à l'examen des comptes annuels (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-92.280).

L'expert peut participer au débat. Toutefois, n'étant pas membre du comité d'entreprise il n'a pas à voter.

CONTACTS AVEC LE PERSONNEL

56 MARGE DE MANOEUVRE DE L'EXPERT-COMPTABLE

La consultation, par l'expert-comptable ou ses collaborateurs, des documents nécessaires pour exécuter les tâches entrant dans l'exercice de la mission implique inévitablement certains contacts avec le ou les membres du personnel chargés de lui présenter ces documents.

Bien que cela ne soit prévu par aucun texte, ces mêmes personnes sont souvent également amenées, en pratique, à apporter à l'expert, au plan strictement technique, certaines précisions ou explications.

Hormis ces contacts matériellement indispensables, les pouvoirs d'investigation de l'expert-comptable ne lui permettent pas en revanche d'exiger de communiquer avec le personnel. Le tribunal de grande instance de Paris se prononce clairement en ce sens, considérant que la mission de l'expert-comptable « ne peut, en l'état des textes et de la volonté du législateur, comporter des pouvoirs d'audition ou d'interrogation du personnel » (TGI Paris, réf. 30 juill. 1984, Dr. social 1985, 8. obs. J. Savatier. Gaz. Pal. 1984.2.659).

L'expert ne disposant pas d'un pouvoir propre d'audition ou d'interrogation du personnel, il ne peut être fait grief à l'entreprise de limiter le nombre des interlocuteurs avec lesquels les cabinets désignés par le comité central d'entreprise peuvent s'entretenir (CA Paris, 1^{ère} ch. A, 5 mai 1998, Juris Data n° 021078).

L'Ordre des experts-comptables va dans le même sens, en indiquant que l'expert-comptable peut avoir, avec les membres du personnel, des entretiens qu'il estime être nécessaires à l'exercice de sa mission « avec l'accord de la direction » (Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 7. 1. 1), ce qui signifie donc qu'à défaut de cet accord de tels entretiens ne sauraient avoir lieu. ■

LES OBLIGATIONS DE L'EXPERT

57 PRINCIPE

Dans l'accomplissement des missions susceptibles de lui être confiées, l'expert-comptable du comité d'entreprise est tenu de respecter certaines obligations résultant tant de la nature de la mission que des règles régissant l'exercice de sa profession.

Selon le Code de déontologie des professionnels de l'expertise comptable, l'expert-comptable, une fois désigné, établit une lettre de mission à laquelle il est tenu de se conformer, notamment en ce qui concerne la nature et l'étendue des investigations prévues ainsi que le calendrier des travaux.

L'intervention de l'expert-comptable étant destinée à éclairer le comité d'entreprise en vue de l'examen de certains documents ou pour lui permettre de formuler un avis, il doit par ailleurs réaliser sa mission dans les délais compatibles avec la finalité de cette mission, laquelle donne lieu en pratique à l'établissement d'un rapport.

Enfin, comme tout membre de l'Ordre, l'expert-comptable du comité d'entreprise veille à conserver, tant à l'égard de l'employeur que des membres du comité, une totale indépendance et respecter par ailleurs les obligations de secret professionnel et de discrétion auxquelles il est soumis.

LETTRE DE MISSION

58 INTÉRÊT

Une fois désigné, l'expert-comptable adresse à l'employeur, ainsi d'ailleurs qu'au secrétaire du comité, une lettre de mission. Le Code de déontologie des professionnels de l'expertise comptable rend désormais obligatoire son établissement (art. 11).

Quant au guide méthodologique sur les missions légales de l'expert-comptable du comité d'entreprise (sept. 2010), il prévoit expressément l'établissement d'une lettre de mission dans les termes suivants : « L'expert-comptable rédige la lettre de mission. Il précise les procédures convenues et les conditions de réalisation de la mission[...]. La lettre devrait a minima comprendre les éléments suivants : les objectifs et les axes de la mission, la nature et l'étendue des investigations, les documents, informations et entretiens demandés, les noms des intervenants, le calendrier des travaux, le montant des honoraires. Cette lettre est adressée au secrétaire ainsi qu'au président du comité d'entreprise, celui-ci en qualité de mandataire social de l'entreprise » (Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 5. 2).

L'intérêt de la lettre de mission est de définir, préalablement au début des travaux de l'expert, leur nature exacte en même temps que leur coût prévisible et le cas échéant de prévenir certains litiges ultérieurs. Si l'employeur conteste tel ou tel point de la lettre de mission, il lui appartient de faire part à l'expert, ainsi qu'éventuellement au comité d'entreprise, de ses réserves ou de son désaccord, ce qui peut permettre de trouver, sans attendre l'achèvement de la mission, une solution amiable ou à défaut contentieuse aux différends qu'elle est susceptible de susciter.

DÉLAIS DE RÉALISATION DE LA MISSION

59 PRINCIPE

La question de savoir dans quels délais doit être réalisée la mission d'assistance de l'expert-comptable du comité d'entreprise est importante en pratique. Bien entendu, les délais ou plus exactement la **période** pendant laquelle l'expert-comptable doit effectuer sa **mission différent** selon sa **nature**.

Afin de permettre à l'expert-comptable de remplir au mieux sa mission, l'employeur lui remet les **documents** dont il a besoin dans les **meilleurs délais**. Le comité d'entreprise dispose d'un délai suffisant pour prendre connaissance des informations qui lui sont transmises (C. trav., art. L. 2323-4).

Le délai suffisant dont doit disposer l'expert est évalué en tenant compte des difficultés spécifiques que présente l'examen auquel le comité d'entreprise se livre (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984).

A défaut, les juges peuvent allonger les délais accordés à l'expert (Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 92-21.547, Dr. ouvrier 1995, p. 79 ; à propos de la procédure le licenciement collectif pour motif économique, voir n° 38 et s.).

En revanche, l'expert ne peut obtenir une prolongation des délais s'il est seul responsable du retard dans la remise de son rapport (Cass. crim., 6 avr. 1993, n° 92-80.864P).

60 EXAMEN ANNUEL DES COMPTES

◆ Avant la réunion du comité d'entreprise

L'assistance de l'expert-comptable au titre de l'examen annuel des comptes n'est pas une mission permanente puisqu'elle doit être réalisée en vue de l'examen annuel des comptes prévus aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 du Code du travail (C. trav., art. L. 2325-35, 1°).

Cette mission est alignée sur les prérogatives du comité d'entreprise qui commencent avec la communication des comptes et s'achèvent avec la réunion consacrée à l'examen des comptes de l'exercice (Cass. soc., 13 janv. 1999, n° 96-22.477). Le droit pour le comité d'entreprise de procéder à l'examen annuel des comptes de l'entreprise et de se faire assister d'un expert-comptable dont la rémunération est à la charge de l'employeur s'exerce au moment où les comptes lui sont transmis et est indépendant de la date à laquelle ces comptes sont approuvés (Cass. soc., 18 déc. 2007, n° 06-17.389P ; Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 02-11.404).

La mission prend donc effet une fois que l'expert-comptable a été valablement désigné.

Il lui appartient sur la base des documents qui lui ont été communiqués d'établir son rapport définitif, rapport qui doit être présenté au comité d'entreprise lors de la réunion consacrée à l'examen des comptes de l'exercice.

Le caractère préalable de la mission de l'expert-comptable au titre de l'examen annuel des comptes tel qu'il résulte de l'article L. 2325-35, 1° du Code du travail trouve son corollaire dans l'article L. 2323-8 qui prévoit la **transmission au comité d'entreprise des documents avant leur présentation à l'assemblée générale** de façon à ce que le comité d'entreprise puisse formuler toutes observations. Celles-ci sont par ailleurs obligatoirement transmises à l'assemblée générale.

Le comité d'entreprise peut, bien entendu, utiliser les bases du rapport établies par son expert-comptable.

◆ Après l'assemblée générale des actionnaires

Que se passe-t-il si la désignation de l'expert-comptable intervient tardivement, après l'approbation des comptes ?

La position de la Cour de cassation est nuancée. Dans de telles circonstances, la Cour de cassation considère que la **désignation de l'expert-comptable est tardive** et n'est **pas à la charge de l'employeur** (Cass. soc., 13 janv. 1999, n° 92-22-477). Les juges se fondent sur le fait que la mission de l'expert-comptable en matière d'examen annuel des comptes n'est pas permanente. Elle est alignée sur les prérogatives du comité d'entreprise qui débutent avec la communication des comptes et s'achèvent avec la réunion consacrée à l'examen annuel des comptes.

Toutefois, il en va différemment si le **comité n'a pas obtenu avant la réunion la communication des documents** qui doivent lui être transmis. Dans ce cas, l'absence de communication des documents avant l'assemblée générale des actionnaires ne saurait priver le comité du droit de procéder à l'examen annuel des comptes et de se faire assister à cette fin d'un expert-comptable. Le comité peut donc alors demander à un expert-comptable d'examiner les comptes après leur approbation par l'assemblée générale (Cass. soc., 2 mars 1993, n° 90-12.868P).

Dans le même sens, la Cour de cassation considère que le droit pour le comité d'entreprise de procéder à l'examen annuel des comptes et de se faire assister d'un expert-comptable dont la rémunération est à la charge de l'employeur s'exerce au moment où les comptes lui sont transmis, et est indépendant de la date à laquelle ces comptes sont approuvés (Cass. soc. 18 déc., 2007, n° 06-17.389). Autrement dit, pour bénéficier de cet examen tardif des comptes, le comité d'entreprise doit, antérieurement à la réunion, dénoncer l'absence de communication des comptes, et donc agir sur la base d'un délit d'entrave.

Faute de quoi le comité ne pourra plus faire supporter à l'employeur le coût d'une expertise tardive.

A NOTER

M. Cohen souligne, par ailleurs, qu'en cas d'obstacle émanant de l'employeur, risquant de conduire à une expertise tardive, le comité d'entreprise peut saisir le juge des référés (RPDS 1999, p. 364).

61 EXAMEN DES DOCUMENTS PRÉVISIONNELS

La période d'intervention de l'expert-comptable s'inscrit dans une période déterminée qui prend effet à la date à laquelle les documents comptables ont été communiqués au comité d'entreprise, et se termine lors de la réunion au cours de laquelle l'expert-comptable présente son rapport (Guide méthodologique experts-comptables, n° 3. 2. 2).

62 PROCÉDURE D'ALERTE

La mission de l'expert-comptable est par nature ponctuelle puisque le comité d'entreprise ne peut utiliser la procédure d'alerte qu'une fois par exercice (C. trav., art. L. 2323-79 ; voir n° 22).

La mission commence au plus tôt à la date où le comité d'entreprise décide d'établir un rapport, et prend fin avec la remise de document qui peut contribuer à l'établissement du rapport du comité d'entreprise, ainsi que d'un avis joint en cas de saisine des organes d'administration ou de surveillance (Cass. soc., 19 févr. 2002, n° 00-14.776P ; Guide méthodologique experts-comptables, n° 3. 4. 2).

63 LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

La mission légale d'assistance de l'expert-comptable se situe, par définition, dans le cadre de la mise en oeuvre de la procédure de consultation du comité d'entreprise sur les licenciements économiques projetés par l'employeur.

Il en résulte que la mission de l'expert-comptable doit être remplie pendant la période donnée au comité pour examiner l'ensemble des informations fournies par l'employeur en application des dispositions légales (C. trav., art. L. 1233-31) et éventuellement conventionnelles (notamment accords

professionnels et interprofessionnels sur la sécurité de l'emploi).

◆ Délais de mission

La procédure de licenciement économique d'au moins dix salariés sur 30 jours est aménagée de la façon suivante lorsque que le comité d'entreprise décide de recourir à l'assistance d'un expert-comptable (*C. trav., art. L. 1233-34 et s.*) :

► **le comité d'entreprise**, qui entend user de la faculté de désignation d'un expert-comptable, **prend sa décision lors de la première réunion de consultation** (prévue à l'article L. 1233-30) ;

► dans ce cas, le comité d'entreprise tient une **deuxième réunion** au plus tôt le 20^e et au plus tard le 22^e jour après la première, puis une **troisième** dans un délai maximum de 14, 21 ou 28 jours (en fonction du nombre de licenciements envisagés) à compter de la deuxième réunion.

Quant à l'article L. 1233-36, il transpose le même processus au cas de consultation du comité central d'entreprise et de désignation par lui d'un expert-comptable.

Il ressort donc de ces dispositions que l'expert-comptable dispose, à compter de sa désignation, d'un **délai de 22 jours pour exercer sa mission** et présenter ses conclusions au comité d'entreprise ou au comité central d'entreprise.

◆ Point de départ des délais

Si le délai ainsi fixé par la loi s'impose à l'expert-comptable à qui il appartient d'organiser sa mission en conséquence, encore faut-il qu'il puisse disposer rapidement des documents et informations nécessaires.

Dès lors, en cas de **transmission tardive** de ces documents ou informations, **imputable à l'employeur**, la Cour de cassation considère que la **deuxième réunion** doit être **reportée**. L'employeur doit alors recommencer la procédure au stade de la deuxième réunion (*Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 92-21.547*).

Dans cette affaire, l'expert-comptable n'a reçu de l'employeur les documents qu'il réclamait que six jours avant la deuxième réunion, alors qu'en principe les résultats de sa mission sont débattus lors de cette réunion. Le fait que l'expert-comptable n'ait pu remettre son rapport avant la deuxième réunion de consultation du comité d'entreprise étant imputable à l'employeur, les juges considèrent que la deuxième réunion n'a pas pu valablement se tenir.

Dans ces conditions, ils estiment que l'employeur doit alors reconvoquer le comité dans les plus brefs délais à compter de la date de remise du travail de l'expert pour une seconde, puis une troisième réunion de consultation.

Le point de départ du délai légal de 20 à 22 jours doit être la date de fourniture effective des documents ou informations.

Dans le même sens : « Attendu que si la loi du 2 août 1989 a enserré la procédure de consultation dans les délais stricts, leur respect ne saurait s'imposer qu'autant que l'employeur a mis l'expert en mesure de mener à bien sa mission et d'apporter son concours éclairé au comité d'entreprise » (*CA Chambéry, 12 oct. 1992, Dr. ouvrier 1993, p. 67*)

Pour sa part, le TGI de Nîmes a suspendu la procédure tant que l'employeur n'a pas mis l'expert-comptable, nommé lors de la première réunion, en mesure de mener à bien sa mission en lui fournissant les informations qu'il réclamait (*TGI Nîmes, 27 juill. 1994, Dr. ouvrier 1995, p. 95*).

Il en est de même en cas de **refus de l'employeur de donner à l'expert-comptable des documents** auxquels il a accès.

Ainsi, l'employeur qui refuse de remettre à l'expert-comptable le texte intégral d'un rapport d'audit, au motif qu'il ne comporte pas de renseignement utile, doit reprendre la procédure de licenciement collectif pour motif économique à compter du début du délai donné légalement à l'expert et mettre un exemplaire du rapport à sa disposition (*TGI Nanterre, 17 janv. 1997, RPDS 1997, p. 29*).

ATTENTION

Rappelons que l'expert-comptable est seul juge des documents nécessaires à sa mission (*voir n° 50*). En cas de différend, l'employeur ou l'expert-comptable peut saisir le président du tribunal de grande instance en référé (*voir n° 52*). L'employeur qui refuse de transmettre des documents risque d'être poursuivi pour délit d'entrave (*C. trav., art. L. 2328-1*).

► **Pour une étude détaillée**, voir Numéro juridique « Licenciement économique : prévention - définition - procédure ».

RÉDACTION D'UN RAPPORT

64 UNE PRATIQUE COURANTE

La rédaction d'un rapport ne présente légalement aucun caractère obligatoire.

Cependant, il s'agit d'une pratique habituelle dans la profession notamment pour les travaux d'examen annuel des comptes et dans le cadre d'une assistance au cours d'une procédure de licenciement économique.

◆ Examen annuel des comptes

S'agissant de l'examen annuel des comptes, le guide méthodologique de l'Ordre des experts-comptables prévoit l'établissement d'un rapport écrit (*Guide méthodologique experts comptables n° 3. 1. 4*) et rappelle un certain nombre d'indications relatives au contenu du rapport :

« La mission de l'expert-comptable consistant à permettre au comité d'entreprise d'apprécier la situa-

tion de l'entreprise, il est indispensable que le rapport soit rédigé dans un langage accessible et pédagogique et évite l'usage excessif de termes techniques. Pour ceux qui seraient néanmoins nécessaires, l'adjonction d'un lexique peut être opportune. » (*Guide méthodologique experts comptables n° 3. 1. 4*).

De même, lorsque le rapport atteint un volume important, il peut être utile de le faire précéder ou suivre d'un résumé mettant en exergue les points essentiels et renvoyant, le cas échéant, aux pages concernées.

« Permettre au comité d'entreprise d'apprécier la situation de l'entreprise n'implique pas que le rapport comporte la formulation d'un avis sur chacun des points évoqués. Il convient d'éviter des jugements implicites » (*Guide méthodologique experts-comptables, n° 3. 1. 4*).

Si le plan du rapport peut être standardisé, son contenu doit toujours être le reflet des particularités de l'entreprise. A titre indicatif, le rapport peut être construit selon le schéma suivant :

- brève analyse de l'environnement,
- analyse financière et étude du bilan,
- analyse du résultat et répartition de la valeur ajoutée,
- analyse des données sociales.

◆ Signature du rapport par l'expert

Certaines tâches relèvent exclusivement de l'expert-comptable et ne peuvent être déléguées (*Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 3. 2*). On peut considérer que l'établissement et la signature du rapport en font partie. En effet, il s'agit d'un élément essentiel de la mission de l'expert-comptable.

Pour sa part, la Cour de cassation a admis qu'un rapport puisse ne comporter aucune indication relative à l'expert qui l'a établi, ce rapport rédigé par un collaborateur ayant toutefois été réalisé sous la responsabilité de l'expert-comptable à qui a été confiée la mission (*Cass. soc., 10 juill. 1995, n° 92-17.010*).

◆ Erreur ou inexactitude

Dans la mesure où l'expert-comptable porte la responsabilité du contenu du rapport, les erreurs ou inexactitudes qu'il pourrait comporter sont susceptibles d'engager cette responsabilité.

Selon une décision de la Cour d'appel de Paris du 30 mai 1991 (*JCP 1992 EII 302*), l'employeur n'a pas qualité pour demander la rectification du rapport.

Seule la démonstration d'une faute de la part de l'expert-comptable pourrait justifier la réparation du préjudice en résultant pour lui.

Quant à la Cour d'appel de Lyon, elle tire notamment argument, dans une décision du 11 juillet 1985 (*JCP 1986 EII 14648*), des « multiples erreurs matérielles ou inexactitudes de chiffres et calculs » contenues dans le rapport pour justifier une réduction de la rémunération de l'expert.

OBLIGATION D'INDÉPENDANCE

65 DÉFINITION

L'indépendance constitue pour l'expert-comptable une obligation fondamentale dans l'exercice de son activité.

Cette obligation d'indépendance concerne bien évidemment toutes les missions qu'il peut être amené à assurer, y compris celles d'assistance du comité d'entreprise.

Le **Conseil supérieur de l'Ordre** consacre, dans sa charte des bonnes pratiques intégrée au guide méthodologique de septembre 2010, un long développement à cette obligation :

« L'indépendance de l'expert-comptable fait partie intégrante de sa déontologie professionnelle ; elle s'applique, tant à l'égard de la direction de l'entreprise, qu'à l'égard du comité d'entreprise.

Cette indépendance guide les analyses qu'il réalise, la formulation des diagnostics et les propositions, scénarii et conseils qu'il peut être amené à formuler. Il cherche à s'appuyer sur des données et des faits établis, dans un souci d'objectivité de ses travaux. Selon les entreprises, les cultures de dialogue social et les sujets en questions, les points de vue des différentes parties prenantes peuvent être divergents ou convergents.

Dans tous les cas l'indépendance et le professionnalisme de l'expert-comptable sont un appui fort pour que les travaux éclairent et explicitent les termes de débats au sein de l'entreprise » (*Guide méthodologique experts comptables n° 4. 5*).

66 CABINET D'EXPERTISE COMPTABLE SPÉCIALISÉ

Avant la loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010, l'article 22 dernier alinéa de l'ordonnance du 19 septembre 1945 réglementant la profession d'expert-comptable prévoyait que les « sociétés inscrites au tableau ne [pouvaient] consacrer leur activité en majeure partie à des travaux concernant une seule entreprise, un seul groupe ou une seule communauté d'intérêt ». La loi du 23 juillet 2010 a supprimé ces dispositions. Avant l'entrée en vigueur de ce nouveau texte, les termes « communauté d'intérêt » soulevaient une discussion doctrinale.

En effet, selon certains auteurs, la pratique consistant pour certaines organisations syndicales à recommander à leurs élus tel expert-comptable ou cabinet spécialisé pouvait conduire à s'interroger sur le degré d'indépendance de ces cabinets à l'égard des prescripteurs.

La suppression du dernier alinéa de l'article 22 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 règle la question.

OBLIGATION DE SECRET PROFESSIONNEL ET DE DISCRETION

67 PRINCIPE

L'ordonnance du 19 septembre 1945 modifiée relative à la profession d'expert-comptable pose en son article 21 le principe selon lequel les experts-comptables sont tenus au secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues à l'article 226-13 du Code pénal.

« La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende » (*C. pén., art. 226-13*).

Par ailleurs, l'expert-comptable est tenu :

- au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ;
- et à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (*C. trav., art. L. 2325-42 ; C. trav., art. L. 2325-5*).

A noter que le non-respect de l'obligation de discrétion n'est pas pénalement sanctionné mais pourrait entraîner une condamnation à des dommages-intérêts.

68 À L'ÉGARD DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Autorisé à prendre connaissance, pour l'exercice de sa mission, d'autres documents que ceux communiqués par l'employeur au comité d'entreprise, l'expert-comptable peut par ce biais avoir connaissance d'informations confidentielles non connues du comité. La question se pose dès lors de savoir s'il est tenu, concernant ces informations, au secret professionnel à l'égard du comité d'entreprise ou plus précisément de ses membres élus.

A ce propos les opinions divergent :

- pour M. Cohen par exemple (« *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe* », LGDJ, 2009, p. 600), l'expert-comptable ne saurait être tenu au secret professionnel à l'égard des membres du comité qu'il doit, au contraire, éclairer sur tous les aspects qui relèvent du champ d'investigation du comité, c'est-à-dire sur la marche générale de l'entreprise. Selon lui, les membres du comité d'entreprise ne sauraient être considérés comme des tiers, car ce sont les « clients » de l'expert-comptable ;

- à l'inverse M. Viandier (« *La loi n° 82.915 du 28 octobre 1982 et le droit des sociétés* » JCP 1983 éd. CI 13993, p. 228) considère que, n'étant pas le mandataire du comité d'entreprise (*CA Lyon, 31 janv. 1980, D 1980 IR. 526*), l'expert-comptable est tenu par le secret professionnel à l'égard des membres du comité auxquels il ne peut communiquer les informations obtenues à la suite de ses investigations.

Au-delà de ces positions extrêmes, une solution

plus nuancée paraît devoir s'imposer **en fonction de la nature des informations confidentielles** recueillies par l'expert-comptable, plus que de sa situation de mandataire ou non du comité d'entreprise.

La Cour d'appel de Lyon, dans son arrêt précité du 31 janvier 1980, reconnaît que l'expert-comptable n'est pas un « véritable mandataire au sens strict des articles 1984 et suivants du Code civil », mais admet cependant que « le secret professionnel auquel il reste soumis ne peut pas le lier dans les mêmes conditions vis-à-vis des membres du comité que vis-à-vis des tiers (...) ».

Quelle que soit la position de l'expert-comptable vis-à-vis du comité, les informations qu'il recueille relèvent du champ d'investigation normal du comité d'entreprise et s'inscrivent dans le cadre de sa mission d'assistance. Il ne saurait se retrancher derrière le secret professionnel pour refuser de les communiquer au comité d'entreprise. S'agissant en revanche d'informations confidentielles non utiles à l'accomplissement de sa mission d'assistance, l'expert-comptable devra, même à l'égard des membres du comité, respecter l'obligation de secret professionnel que lui impose l'ordonnance du 19 septembre 1945.

Pour sa part, le Conseil supérieur de l'**Ordre des experts-comptables** considère, dans son guide méthodologique de septembre 2010 (n° 2. 3. 4. 2), que « l'expert-comptable qui est mandaté par le comité d'entreprise ne peut pas se retrancher derrière le secret professionnel pour refuser de répondre à des questions de ses mandants portant sur des aspects qui relèvent du champ d'investigation normal du comité d'entreprise ».

En effet, selon ce guide, « la confidentialité n'est pas opposable à l'expert-comptable du comité d'entreprise dont les prérogatives sont assimilées à celles du commissaire aux comptes (*C. com., art. L. 823-14*). En cas de difficultés portant sur certains documents, il est donc utile de définir des règles permettant à l'expert-comptable de remplir sa mission tout en préservant le caractère sensible de certaines informations. L'entreprise pourra indiquer à l'expert-comptable les points qui lui paraissent sensibles, et elle examinera avec lui quelles peuvent être les modalités de restitution de ces données (ou de l'information) aux représentants du personnel. Ces précautions étant prises, le caractère sensible de certaines informations sera rappelé par l'expert-comptable à ses mandants et explicitement indiqué aux membres élus du comité d'entreprise par la direction de l'entreprise ».

Néanmoins, l'expert-comptable du comité d'entreprise est tenu au secret professionnel « à l'égard des informations de nature individuelle, et celles dont la divulgation constitueraient un réel danger pour la marche de l'entreprise » (*Guide méthodologique experts-comptables, n° 2. 3. 4. 2*).

Pour la Cour d'appel de Chambéry, le montant individualisé des dix plus hautes rémunérations de l'entreprise constitue une information à l'égard de laquelle l'expert-comptable demeure soumis, même à l'égard du comité, au secret professionnel dans la

mesure où sa divulgation porterait atteinte au droit des personnes (*CA Chambéry 22 mai 1986, Jurispr. soc. UIMM 1987, p. 17*).

69 À L'ÉGARD DES TIERS

La mission d'assistance assumée par l'expert-comptable s'exerçant au profit exclusif des membres du comité d'entreprise, **toutes personnes autres** que les **membres du comité** doivent être considérées par l'expert-comptable comme des **tiers**, qu'il s'agisse des personnes étrangères à l'entreprise comme des salariés de celle-ci, y compris les autres représentants du personnel et notamment des délégués syndicaux.

Or il ne fait aucun doute qu'à leur égard, et à la différence des solutions s'agissant des membres du comité, l'expert-comptable est tenu à l'obligation de secret professionnel consacrée par l'article 21 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 modifiée, ainsi qu'à l'obligation de discrétion à laquelle peuvent être soumis les membres du comité d'entreprise eux-mêmes.

Le guide méthodologique de l'Ordre des experts-comptables de septembre 2010 le rappelle clairement :

« L'expert-comptable est tenu au secret professionnel du fait de la loi à l'égard des tiers en ce qui concerne les informations recueillies sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise, et à une obligation générale de discrétion (*C. pén., art. 226-13 ; C. com. art. L. 822-15 ; C. trav., art. L. 2325-42*) » (*Guide méthodologique experts comptables n° 2. 3. 4. 2*).

◆ Cas particulier des collaborateurs

Le guide méthodologique de l'Ordre des experts-comptables de septembre 2010 précise (n° 2. 3. 4. 2) :

« Le devoir de discrétion s'impose à l'ensemble des collaborateurs des membres de l'ordre ». Par « collaborateur », il convient d'entendre **toute personne, salariée ou non**, participant, même de manière occasionnelle, à l'activité de l'expert.

Dans sa décision précitée du 22 mai 1986, la Cour d'appel de Chambéry considère qu'un collaborateur de l'expert-comptable, s'il n'est pas tenu au secret professionnel du fait de l'ordonnance du 19 septembre 1945 peut être assimilé à un « confident nécessaire » comme figurant parmi les personnes soumises au secret professionnel (*C. pén., art. 226-13*).

L'ensemble du dispositif concernant les relations de l'expert-comptable avec les membres du comité d'entreprise ou avec les tiers, s'applique aux **collaborateurs de l'expert-comptable appelés à l'assister** dans l'exercice de sa mission.

A cet égard, il est intéressant de rappeler les dispositions de l'article 8.5.2. de la convention collective nationale des experts-comptables et commissaires aux comptes précisant : « Les collaborateurs sont tenus, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une discrétion absolue sur tous les faits qu'ils peuvent apprendre en raison de leurs fonctions ou de leurs missions ainsi que de leur appar-

tenance au cabinet. Cette obligation de réserve concerne exclusivement la gestion et le fonctionnement du cabinet et des entreprises clientes, leur situation financière et les projets les concernant. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 2325-5 du Code du travail (obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant).

Les documents ou rapports qu'ils établissent ou dont communication leur sera donnée, sont la propriété du cabinet ou du client du cabinet. Ils ne pourront ni en conserver de copies ou de photocopies, ni en donner communication à des tiers sans l'accord écrit du membre de l'Ordre.

Toute inobservation de cette stricte obligation constitue une faute lourde, et justifie non seulement un congédiement immédiat, mais en outre, la réparation du préjudice causé. »

70 SANCTIONS

L'expert-comptable qui ne respecte pas son obligation de secret professionnel peut être poursuivi par l'employeur ou le comité d'entreprise.

Sur le **plan pénal**, il encourt une peine d'un an de prison et de 15 000 € d'amende (*C. pén., art. 226-13*).

Sur le **plan civil**, il peut être condamné à verser des dommages-intérêts.

Les manquements à l'obligation de discrétion ne sont pas pénalement sanctionnés mais peuvent entraîner, sur le plan civil, une condamnation au versement de dommages-intérêts.

RESPONSABILITÉ DE L'EXPERT-COMPTABLE

L'expert-comptable peut voir sa responsabilité engagée dans deux hypothèses : s'il ne respecte pas le contrat qu'il a passé avec le comité d'entreprise et si, au cours de sa mission il commet une faute qui cause un préjudice à l'employeur, à un salarié ou à toute autre personne.

71 À L'ÉGARD DU COMITÉ D'ENTREPRISE

C'est le comité d'entreprise qui décide de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, qui le choisit et définit sa mission (*voir n° 4 et s.*). On peut donc considérer qu'il existe une relation contractuelle entre le comité d'entreprise et l'expert-comptable, même si la rémunération de ce dernier est à la charge de l'entreprise.

L'expert-comptable peut engager sa responsabilité et être condamné, le cas échéant, à payer des dommages-intérêts (*C. civ., art. 1147*) :

- **s'il n'exécute pas sa mission** telle qu'elle est définie par la lettre de mission rédigée par le comité

d'entreprise (voir n° 58) ou par la délibération du comité prévoyant le recours à l'expert-comptable ;

- **s'il ne respecte pas les délais de réalisation** de sa **mission**, dans la mesure où ils ont été précisés par écrit notamment dans la lettre de mission ou dans la délibération du comité ;
- à condition cependant que **sa mission entre dans le cadre des compétences** qui sont **légalement reconnues à l'expert-comptable** (voir n° 26 et s.) ;
- et que l'**inexécution** qui lui est reprochée **ne provienne pas d'une cause étrangère** qui ne peut lui être imputée, indépendamment de toute mauvaise foi de sa part. Le comité d'entreprise ou l'employeur ne doit donc être en rien responsable des retards ou inexécutions reprochés à l'expert-comptable (voir notamment n° 50 sur le problème de l'accès aux documents).

En dehors de cette relation contractuelle, la responsabilité de l'expert-comptable peut être mise en cause par le comité d'entreprise, si l'expert commet une faute non contractuelle dont il est établi qu'elle a causé un dommage au comité (où à certains de ses membres). L'expert-comptable peut alors être condamné à réparer le préjudice par le versement de dommages-intérêts (C. civ., art. 1382).

72 À L'ÉGARD DE L'EMPLOYEUR ET DES SALARIÉS

L'employeur, qui n'a pas de relation contractuelle avec l'expert-comptable bien que la rémunération de ce dernier soit à sa charge, peut mettre en cause la responsabilité civile de l'expert-comptable dès lors qu'il établit (C. civ., art. 1382) :

- que l'expert-comptable a commis une faute,
- et que cette faute lui a causé un dommage.

L'employeur peut alors demander des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Il en est de même si l'expert-comptable commet une faute ayant entraîné un préjudice à l'égard d'un salarié ou de toute autre personne (par exemple par la diffusion d'informations personnelles ou confidentielles).

La **victime**, si elle établit un **lien de causalité entre la faute de l'expert et le préjudice** qu'elle a subi, **pourra réclamer des dommages-intérêts**.

ATTENTION

Rappelons que l'expert-comptable, ainsi que ses collaborateurs, sont tenus par une obligation de discrétion et de secret professionnel dont le non-respect peut engager sa responsabilité civile (voir n° 70).

73 RESPONSABILITÉ PÉNALE

L'expert-comptable peut être poursuivi pénalement s'il contrevient à son obligation de secret professionnel (C. pén., art. 226-13 ; voir n° 67).

74 SANCTIONS DISCIPLINAIRES

L'Ordre des experts-comptables peut prononcer des sanctions disciplinaires à l'encontre d'un expert-comptable qui n'aurait pas respecté les règles de la profession.

Un expert-comptable salarié peut, s'il commet une faute dans le cadre de sa mission, être sanctionné par la société d'expertise-comptable qui l'emploie. Selon la gravité de la faute, cette sanction peut aller jusqu'au licenciement (C. trav., art. L. 1331-1 et s.). ■

LA RÉMUNÉRATION DE L'EXPERT

PRISE EN CHARGE

75 PAR L'ENTREPRISE

Seul juge de l'opportunité de recourir à l'assistance d'un expert-comptable et du choix de l'expert, le comité d'entreprise n'assume pas en revanche la charge de sa rémunération. L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise (*C. trav., art. L. 2325-40*).

A NOTER

Le comité d'établissement doté des mêmes pouvoirs que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement, peut avoir recours à l'expert-comptable dans les conditions définies par les articles L. 2325-35 et suivants du Code du travail (*Cass. soc., 13 juin 1990, n° 87-16.948P*; *Cass. soc., 11 mars 1992, n° 89-20.670P*; *Cass. soc., 27 mai 2008, n° 07-12.582*). En conséquence, les développements qui suivent peuvent être transposés à l'assistance du comité d'établissement.

L'entreprise n'a cependant à assumer la charge de la rémunération que si la mission de l'expert :

- entre bien dans l'un des cas limitativement énumérés par l'article L. 2325-35 du Code du travail (*voir n° 26 et s.*);
- ou ne va pas au-delà.

Bien que l'article L. 2325-35 ne le mentionne pas explicitement, l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise en vue de l'assister pour l'examen du rapport annuel relatif à la participation doit être rémunéré par l'employeur (*Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-18. 284P*) (*voir n° 44*).

A défaut, la rémunération est assurée, en tout ou partie, par le comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement (prévu à l'article L. 2325-43 du Code du travail).

A titre d'exemple, la mission d'information sur un projet de création de filiale confiée à un expert-comptable par le comité d'entreprise consulté par l'employeur sur ce projet n'entre dans aucun des cas visés à l'article L. 2325-35 dès lors que ce projet ne s'accompagne d'aucun projet de licenciement économique ou d'introduction de nouvelles technologies. Cette désignation ne peut pas non plus se rattacher à l'examen annuel des comptes par l'expert-comptable du comité même si la constitution de la filiale implique des modifications dans la comptabilité de la société mère. Par suite la rémunération de l'expert est à la charge du comité d'entreprise (*CA Paris, 9 juin 1998, RJS 10/98 n° 1335*).

www.wk-rh.fr



Lorsque le **comité de groupe** désigne un expert-comptable, c'est la société dominante qui rémunère l'expert-comptable désigné par le comité de groupe (*C. trav., art. L. 2334-4*).

FIXATION DES HONORAIRES

76 FIXÉS LIBREMENT PAR L'EXPERT-COMPTABLE

A défaut d'un barème comparable, par exemple, à celui en vigueur pour les commissaires aux comptes, le montant de ses honoraires est librement fixé par l'expert-comptable **en fonction** du **volume** et de la **qualité** du **travail fourni**. L'ordonnance du 19 septembre 1945 modifiée organisant la profession d'expert-comptable indique en effet (*art. 24*) que les honoraires doivent être « **équitablement et constituer la plus juste rémunération du travail fourni** comme du **service rendu** ».

Dès lors, ce n'est logiquement qu'après l'achèvement de la mission que peut et doit être fixé le montant précis des honoraires compte tenu notamment des travaux effectués, de leur complexité, de leur qualité, du temps passé par les divers intervenants et des taux de facturation (*CA Versailles, 16 nov. 1994, RJS 3/95 n° 344*).

Si, comme c'est fréquemment le cas, une **lettre de mission** est établie par l'expert-comptable avant le début de ses travaux (*voir n° 58*) le montant des honoraires indiqué dans cette lettre ne peut avoir qu'une valeur indicative. S'il estime excessif le montant de cette évaluation, l'employeur doit en pratique faire part à l'expert de son désaccord ou, pour le moins de ses réserves. A défaut, son accord tacite sur le montant estimé des honoraires pourrait, dans le cadre d'une contestation ultérieure, lui être opposé dès lors que le montant définitif ne serait pas sensiblement différent de celui prévu dès l'origine.

L'**employeur n'a pas** en revanche la **possibilité de fixer par avance un montant maximum** pour la **rémunération** de l'expert-comptable :

« Attendu que la prétention de la Société des fonderies et aciéries de Bourges de limiter à deux jours la durée de la mission de l'expert-comptable, comme de fixer par avance le montant de sa rémunération, même si elle a la charge de cette rémunération, excède les dispositions légales » (*TGI Bourges, réf. 23 déc. 1983, Dr. ouvrier 1984, p. 346*).

Son accord préalable au début de la mission n'est pas davantage requis :

« Que par ailleurs aucun texte n'impose qu'un accord préalable sur les honoraires de l'expert-comptable soit sollicité de l'employeur, étant observé qu'une telle obligation mise à la charge de l'expert-comptable permettrait à l'employeur de paralyser l'expertise dont doit bénéficier le comité d'entreprise » (CA Paris 14^e ch. 6 mars 1985, D. IR, p. 268).

De manière générale, la Cour de cassation considère que, sauf abus, l'employeur supporte le coût des honoraires de l'expert-comptable du comité d'entreprise (Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-17.862). Néanmoins l'**employeur** est en **droit d'exiger** un certain nombre de **précisions** permettant de **vérifier le bien-fondé** de la **facture**. En l'absence volontaire de toute précision de l'expert-comptable, le juge peut décider de calculer les honoraires de l'expert sur la base des tarifs pratiqués par les autres cabinets d'experts-comptables (TGI St-Etienne, 22 mai 1991, Jurisp. soc. UIMM 1991, p. 404).

CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR

77 MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION

Si l'employeur a l'obligation de rémunérer l'expert-comptable, il a le droit de vérifier si le travail effectué correspond au prix demandé (Cass. crim., 17 mars 1981, Jurisp. soc. UIMM, p. 446). Il peut être amené à contester le montant des honoraires de l'expert (tant au regard des tarifs pratiqués que des heures prétendument passées à l'établissement du rapport final), sans que cela soit susceptible, sauf abus manifeste, de caractériser le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise. Ce dernier, dans la mesure où il n'a contracté aucune obligation vis-à-vis de l'expert qu'il a simplement choisi, n'est pas partie prenante à une telle contestation (CA Douai, 11 mars 1982, Jurisp. soc. UIMM 1982, p. 225).

Toutefois, il est évident que le **refus de rémunérer l'expert-comptable** peut être **constitutif du délit d'entrave** (Cass. crim., 13 févr. 1990, n° 89-81.592, Dr. social 1991, p. 52). En l'espèce l'employeur s'est opposé physiquement à l'entrée de l'expert dans l'établissement et s'est abstenu de répondre à ses lettres.

Quant aux motifs de la contestation, ils peuvent être divers :

- l'employeur peut dans certains cas estimer que le prix demandé par l'expert est excessif au regard de la quantité de travail et de sa qualité ;
- il peut également, tout en ayant expressément ou tacitement accepté l'évaluation contenue dans la lettre de mission, remettre en cause le montant des honoraires correspondant à cette évaluation s'il apparaît que la mission ne s'est pas en fait déroulée dans les conditions initialement prévues ;

- il peut enfin considérer que certains travaux facturés excèdent le cadre de la mission confiée telle que définie par la loi et refuser en conséquence de prendre en charge la rémunération correspondant à ces travaux.

A noter qu'il ne saurait être reproché à l'**expert-comptable** d'avoir **tardé** dans la **remise** de son **rapport** dès lors que le comité, seul investi du pouvoir de désigner, peut également admettre de différer la remise du rapport (CA Grenoble, 2 juill. 1985, Fromagerie Veyret Veilleux c/SA Syndex).

78 SAISINE DU PRÉSIDENT DU TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE

L'article L. 2325-40 du Code du travail donne compétence au président du tribunal de grande instance statuant en urgence pour connaître des litiges sur la rémunération de l'expert-comptable, l'article R. 2325-7 précisant qu'il est alors saisi et **statue** en la forme des **référés**. Sa saisine peut intervenir soit avant le début de la mission, soit après son achèvement.

◆ Saisine avant le début de la mission

► Rôle du juge

Il n'appartient pas au président du tribunal de grande instance, saisi en application de l'article L. 2325-40 du Code du travail, de fixer au préalable le montant des honoraires de l'expert-comptable. Il a été jugé que la contestation par l'employeur, avant le début de la mission, d'un devis présenté par l'expert était irrecevable (TGI Le Mans, 1^{er} mars 1984 ; TGI Montpellier, 14 août 1984).

Cette position est logique et conforme aux dispositions de l'ordonnance du 19 septembre 1945 organisant la profession d'expert-comptable prévoyant que les honoraires de l'expert-comptable constituent la rémunération du travail fourni, c'est-à-dire exécuté, comme du service rendu (voir supra n° 76).

► Versement d'une provision

Le président du tribunal de grande instance peut en revanche avant le début de la mission et sans préjuger du montant définitif des honoraires, allouer une provision et en ordonner le versement, au besoin sous astreinte :

« Attendu qu'au vu du devis professionnel établi le 24 août 1983 par le Cabinet Maréchal (soit 18 000 F HT) et compte tenu du pouvoir de décision du président du tribunal de grande instance chargé de fixer lui-même le montant de la rémunération, ce qui implique qu'il se livre préalablement à une appréciation de l'étendue de la mission de l'expert et de la manière dont il s'en acquitte. Il convient de prévoir, dans un premier temps le versement d'une provision à la charge de la société anonyme Les Faïenceries de Longchamp et de surseoir à statuer sur la rémunération définitive de l'expert jusqu'au dépôt de son rapport » (TGI Dijon, 21 oct. 1983, Dr. social 1985, Obs. J. Savatier).

Si l'employeur conteste, soit dans son principe, soit dans son montant, la provision demandée et

en refuse en tout ou partie le paiement, l'expert-comptable a donc la possibilité de porter le litige devant le président du tribunal de grande instance sans avoir à attendre l'achèvement de sa mission. A noter que l'employeur pourrait également prendre l'initiative de cette saisine. Cette situation reste cependant peu fréquente en pratique, l'employeur se contentant de ne pas régler la provision ou d'en payer une partie seulement, laissant le soin à l'expert de trancher le litige.

◆ Saisine après l'achèvement de la mission

► Rôle du juge

Saisi, après l'achèvement de la mission, soit à l'initiative de l'employeur, soit le plus souvent à celle de l'expert-comptable à la suite du refus de l'employeur de lui régler l'intégralité de ses honoraires, il appartient au président du tribunal de grande instance statuant en urgence de **fixer le montant définitif des honoraires**, objet de la contestation. Si aux termes de l'article R. 2325-7 du Code du travail, il est saisi et statue en pareil cas en la forme des référés, il est **appelé à se prononcer comme juge du fond** ce qui doit le conduire au rejet de toute exception d'incompétence pour contestation sérieuse. La condamnation prononcée n'a pas un caractère provisionnel (*Cass. soc.*, 8 janv. 2002, n° 00-15.815P).

Le **juge des référés apprécie souverainement le coût de la mission et donc le montant des honoraires** devant être payés par l'employeur. La Cour de cassation se refuse à contrôler son appréciation (*Cass. soc.*, 21 oct. 1998, n° 97-10.058).

Pour cela, le juge s'assure que les investigations de l'expert-comptable n'ont pas dépassé le cadre légal de sa mission et détermine le montant des honoraires en fonction de l'importance et de la nature de la mission.

► Adéquation des travaux à la mission légale de l'expert

Pour procéder à la fixation des honoraires de l'expert-comptable, le président du tribunal de grande instance est conduit à vérifier l'adéquation des travaux facturés à la mission légale de l'expert et à se prononcer sur l'étendue de la mission (*voir n° 26 et s.*). Si certains **travaux facturés excèdent le cadre normal de la mission** confiée, une réduction en conséquence des honoraires demandés peut être décidée (*Cass. soc.*, 21 oct. 1998, n° 97-10.058 ; *Cass. soc.*, 10 juill. 1995, n° 92-17.010). Le **règlement de ces travaux** est alors à la **charge du comité d'entreprise**, qui peut les payer sur son budget de fonctionnement (*voir n° 123*).

Ainsi, si la mission de l'expert-comptable n'est pas étroitement comptable mais englobe tous les aspects de l'activité de l'entreprise, la cour d'appel peut exiger que cette mission porte uniquement sur la retranscription en termes intelligents pour des profanes de la présentation de chiffres comptables ou de données abstraites, et que les investigations de l'expert-comptable soient directement et immédiatement rattachables à une explicitation des données

économiques ou sociales annuelles pour la période considérée durant laquelle aucun changement notable de structure, d'organisation ou de gestion n'est intervenu (*Cass. soc.*, 21 oct. 1998, *précité*).

Dans le même sens : concernant une étude du marché de l'ameublement ayant pris dans le rapport une place trop importante et n'ayant pas par ailleurs exigé pour sa réalisation le même degré de technicité que celui nécessaire à l'examen et à l'analyse des comptes (*TGI Paris*, 14 mars 1984, *Dr. ouvrier* 1984, p. 348).

Inversement les honoraires ne peuvent être réduits dès lors que la mission de l'expert (dans le cadre de l'examen annuel des comptes) « suppose nécessairement un examen du contexte économique dans lequel se trouve l'entreprise (...) et les développements qui y sont consacrés n'ayant rien d'excessifs ou d'inutiles » (*CA Chambéry*, 31 janv. 1990, *Sodigray c/Syndex*).

► Appréciation de l'importance et de la nature du travail

Le juge apprécie également le prix de la prestation de l'expert-comptable en tenant compte de la **nature de la mission**, de la **qualité des travaux**, du **temps passé**, du coût des **honoraires**, de la **qualification du personnel**, des **difficultés** rencontrées par l'expert pour remplir sa mission et du contexte dans lequel elle se déroule (*CA Bordeaux*, 29 janv. 1998, *RPDS* 1999, p. 364 ; *CA Versailles*, 16 nov. 1994, *RJS* 3/95 n° 344 ; *CA Paris*, 25 févr. 1998, *RJS* 5/98 n° 686).

Le cas échéant, il est aussi tenu compte de la qualification des collaborateurs chargés des travaux sous la responsabilité de l'expert-comptable (*Cass. soc.*, 10 juill. 1995, n° 92-17.010).

Dans la mesure où le juge du fond se prononce souverainement, c'est-à-dire sans contrôle sur ce point de la Cour de cassation, tout est une question de circonstances propres à chaque espèce (*Cass. soc.*, 30 mai 2000, n° 98-19.895). Des faits en apparence similaires peuvent ainsi donner lieu à des appréciations judiciaires différentes.

Une réduction des honoraires peut ainsi être décidée en considération de la nature et de l'importance du travail réalisé et des taux d'honoraires pratiqués dans la région, notamment par les experts judiciaires (*TGI Mulhouse*, 10 nov. 1983, *Dr. ouvrier* 1985, p. 387), ou parce qu'à côté du travail de l'expert-comptable, un certain nombre d'opérations ayant concouru à la rédaction du rapport peuvent être qualifiées de courantes (*TGI Paris*, 5 mars 1984, *Syndex c/SA Pomona*).

La connaissance de l'entreprise en raison d'interventions antérieures par le cabinet d'expertise comptable peut également être à l'origine d'une réduction du montant des honoraires (*CA Lyon*, 23 mai 1991, *SA Feralli c/Société d'expertise comptable Cabanne et Meric*).

Le transfert par l'expert-comptable de l'essentiel de sa mission à un collaborateur non qualifié, la constatation dans le rapport présenté de multiples erreurs matérielles ou inexactitudes de chiffres et calculs, la présentation d'analyses impropres à traduire la réalité économique de l'entreprise ou nettement incorrectes dans le principe même du rai-

Procédure de conciliation

Le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables conseille dans son guide méthodologique de septembre 2010 le recours préalable, en cas de litige sur le montant des honoraires, à la procédure de **conciliation** organisée par le **Conseil régional de l'Ordre** (n° 4) :

De même, le Code de déontologie des professionnels de l'expertise-comptable préconise la conciliation (art. 19). Selon l'article 20 de ce code, «avec l'accord des deux parties, le président du conseil régional de l'ordre arbitre le litige ou le fait arbitrer par l'un des ressortissants de son conseil qu'il désigne à cet effet. Cet arbitrage est soumis aux règles énoncées par les articles 1451 et suivants du nouveau Code de procédure civile. L'arbitre veille au respect d'une procédure contradictoire, et est astreint au secret professionnel.»

Néanmoins, le recours à cette procédure de conciliation ne constitue pas une obligation pour l'expert-comptable, lequel peut toujours saisir directement le président du tribunal de grande instance en application de l'article L. 2325-40 du Code du travail, sans que l'employeur puisse se prévaloir du non-respect par l'expert de la recommandation de l'Ordre sur ce point (CA Paris, 14 mars 1985, Société Sanofi c/Syndex ; TGI Béthune, 15 avr. 1998, RPDS 1999, p. 364). De la même façon, l'employeur peut ne pas accepter de s'en remettre à la procédure de conciliation organisée par le Conseil régional laquelle suppose donc en définitive l'accord des deux parties.

sonnement suivi, peuvent également justifier une réduction du montant des honoraires, voire la restitution des sommes indûment versées (CA Lyon, 11 juill. 1985, Sté Desarbre c/Cab. Pirolli).

En revanche, dans les affaires suivantes, les juges estiment que :

- le fait que l'expert intervienne à une année d'intervalle dans la même entreprise ne peut justifier une baisse de prix la seconde année, dans la mesure où un travail sérieux implique une nouvelle vérification de tous les éléments relevés l'année précédente, notamment pour faire apparaître une possible évolution (TGI Béthune, 15 avr. 1998, RPDS 1999, p. 364) ;

- un cabinet d'expertise comptable peut réclamer des honoraires calculés selon des taux journaliers différents, l'un pour l'expert-comptable, l'autre pour son assistant, le troisième pour le chargé de mission et le quatrième pour le service préparation (TGI Lyon, 18 mai 1998, RPDS 1999, p. 364) ;

- les honoraires n'ont pas à être réduits dès lors que le travail accompli par le collaborateur de l'expert-comptable, sous la responsabilité de ce dernier, a donné au comité tous les éléments nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (Cass. soc., 10 juill. 1995, précité).

► Désignation d'un expert judiciaire

Pour lui permettre d'apprécier la quantité et la qualité du travail fourni et d'évaluer la rémunération correspondante, le président du tribunal de grande instance peut être amené à désigner un expert judiciaire (CA Versailles, 5 oct. 1984, Syndex c/SCEPA ; TGI Bourg-en-Bresse, 20 sept. 1983, Syn-

dex c/Sté Norsk Data), à prendre l'avis de la commission de conciliation du Conseil régional de l'Ordre des experts-comptables (TGI Lyon, 10 sept. 1984, Secafi c/Société Vuilliod Ancel) ou à consulter le président du Conseil régional de l'Ordre des experts-comptables (TGI Beauvais, 24 avr. 1985, Dr social 1985, 562).

De telles pratiques sont critiquées par M. Cohen (« L'expert-comptable du comité d'entreprise après trois ans d'application de la loi de 1982 » RPDS, oct. 1985, p. 292) au motif qu'elles ne correspondent pas à la volonté du législateur de 1982 et que c'est au juge qu'il appartient de trancher le litige sans avoir à renvoyer à d'autres le soin, qui lui revient, de fixer les honoraires.

D'autres auteurs soulignent qu'en pratique il peut être, dans certains cas, matériellement et techniquement difficile, voire impossible, pour le juge d'apprécier la valeur exacte du travail fourni et le temps nécessaire pour le réaliser. Le fait de recourir alors à un spécialiste, expert judiciaire ou président du Conseil régional de l'Ordre, non pas pour fixer le montant des honoraires mais pour l'éclairer dans son appréciation ne leur paraît donc pas choquant, d'autant qu'aucune disposition de la loi du 28 octobre 1982 ne semble l'interdire.

L'article L. 2325-40 du Code du travail se contente en effet d'indiquer que le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur la rémunération de l'expert-comptable et ne lui interdit pas de recourir aux consultations ou expertises qui peuvent lui être nécessaires pour arrêter sa décision.

CAS PARTICULIER DES FRAIS

79 PRINCIPE

Outre ses honoraires proprement dits, l'expert-comptable est amené en pratique à facturer certains frais notamment de secrétariat, de tirage et de déplacement. La question peut dès lors se poser de savoir si la **charge** de ces **frais incombe** à l'**entreprise** au même titre que les honoraires.

L'article L. 2325-40 du Code du travail ne visant pas précisément les « honoraires » de l'expert-comptable mais plus généralement sa « rémunération » (« l'expert-comptable et l'expert technique mentionnés à l'article L. 2325-38 sont rémunérés par l'entreprise »), on peut considérer que les **frais engagés** pour l'exercice de sa mission doivent être inclus dans sa rémunération puisque nécessaires à l'accomplissement de celle-ci.

Une décision du tribunal de grande instance de Saint-Nazaire admet implicitement l'inclusion des frais dans la rémunération de l'expert-comptable considérant que cette rémunération doit être évaluée en fonction des difficultés des analyses, de la

compétence des intervenants, de l'importance de l'entreprise, de la qualité de la prestation réalisée et « des frais justifiés qui ont été engagés » (TGI St-Nazaire, réf. 6 juill. 1984, Sté Chouteau c/Secafi). L'expert est donc en droit de prétendre au remboursement des frais nécessaires à l'exercice de sa mission. Il n'est pas pour autant dispensé de justifier des dépenses effectivement engagées. Elles donnent droit à remboursement qu'autant que leur nécessité est avérée. Le juge peut également décider que les **frais expo-**

sés (déplacements, dactylographie, reprographie) ont été surévalués et en décider la réduction (TGI St-Etienne, 18 mars 1992, Jurisp. soc. UIMM 1992, p. 509).

De même, il n'incombe pas à l'employeur de supporter le coût des tirages destinés à tous les membres du comité d'entreprise quand un seul aurait suffi à l'information du comité (CA Paris, 25 févr. 1998, RJS 5/98 n° 686 ; CA Chambéry, 31 janv. 1990 précité). ■

2

L'expert technique

La désignation

Les conditions de recours

L'exercice de la mission

Le rôle consultatif du comité d'entreprise n'est pas réservé aux seules questions économiques (C. trav., art. L. 2323-6 et s.) mais aussi aux questions technologiques (C. trav., art. L. 2323-13 ; C. trav., art. L. 2323-14).

L'assistance du comité par l'expert technique ne s'inscrit pas dans le cadre des attributions consultatives relatives aux conditions de travail de l'institution représentative résultant de l'article L. 2323-27 selon lequel : « Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération », mais bien dans celui spécifique concernant le rôle particulier du comité en la matière.

L'expert technique intervient dans le cadre des articles L. 2323-13 et L. 2323-14 du Code du travail. Selon ce premier article, « le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa ».

L'article L. 2323-14 ajoute : « Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il établit un plan d'adaptation. Ce plan est transmis pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. Le comité d'entreprise est régulièrement informé et consulté sur la mise en œuvre de ce plan ».

En effet, l'article L. 2325-38 prévoit que « dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-13 et L. 2323-14 ».

L'appel à un expert technique doit nécessairement faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence, en la forme des référés. Il est également compétent en cas de litige sur la rémunération de l'expert (C. trav., art. L. 2325-38 ; C. trav., art. L. 2325-40 ; C. trav., art. R. 2325-7).

LA DÉSIGNATION

ENTREPRISES CONCERNÉES

80 ENTREPRISE DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Aux termes de l'article L. 2325-38 du Code du travail, c'est exclusivement dans les entreprises de 300 salariés et plus que le comité d'entreprise peut avoir recours à un expert rémunéré par l'entreprise à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Il en est de même dans les **unités économiques et sociales** dotées d'un comité d'entreprise commun conformément à l'article L. 2322-4 du Code du travail.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés le comité d'entreprise doit, en application de l'article L. 2323-13 du Code du travail, être informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies mais il ne peut recourir alors à l'expert prévu à l'article L. 2325-38 du Code du travail. S'il souhaite se faire assister, il n'a alors d'autre solution que de faire appel à un expert rémunéré par ses soins (*voir n° 115 et s.*).

81 APPRÉCIATION DE L'EFFECTIF

◆ Niveau d'appréciation

L'article L. 2325-38 du Code du travail visant les entreprises et non les établissements de 300 salariés et plus, c'est l'**effectif de l'entreprise** dans son **ensemble** qui doit être pris en considération pour déterminer, dans les **entreprises comportant plusieurs établissements**, si un comité d'établissement consulté en application de l'article L. 2323-13 peut ou non recourir à l'assistance de l'expert prévu à l'article L. 2325-38. Cette solution conduit donc à reconnaître cette faculté à tous les comités d'établissement existant au sein d'une entreprise dont l'effectif global atteint 300 salariés, quel que soit l'effectif de chacun des établissements.

◆ Modalités de décompte

Bien que l'article L. 2325-38 ne donne aucune précision quant à la manière d'apprécier si l'effectif a ou non atteint le seuil de 300 salariés, il faut entendre l'**effectif correspondant à l'activité normale de l'entreprise** et non celui existant ponctuellement à la date de la consultation. En effet, les solutions retenues par la jurisprudence en matière de mise en place de commissions obligatoires sont transposables.

En ce qui concerne le décompte de l'effectif, il doit être opéré en fonction des règles de l'article L. 2322-6 du Code du travail applicables pour le comité d'entreprise, ce qui conduit à la **prise en compte** :
- **intégrale** des **salariés sous contrat à durée in-**

déterminée à temps plein et des **travailleurs à domicile** ;

- **au prorata** de leur **temps de présence** au cours des **12 mois précédant des salariés sous contrat à durée déterminée**, des salariés sous contrat de travail intermittent et des travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, y compris les travailleurs temporaires, exception faite toutefois de ceux remplaçant un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- **au prorata** de leurs **horaires de référence**, de **s salariés à temps partiel**.

INITIATIVE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

82 VOTE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'**initiative** de recourir à l'assistance d'un expert en application de l'article L. 2325-38 du Code du travail appartient au comité d'entreprise qui doit en fait se prononcer sur la nécessité de l'expertise, sur le choix de l'expert et sur l'étendue de sa mission. Cela suppose donc en pratique autant de votes au sein du comité que de décisions à prendre, la participation à chacun de ces votes étant réservée aux membres titulaires du comité, ainsi qu'aux suppléants remplaçant éventuellement certains titulaires absents.

Comme pour la désignation de l'expert-comptable (*voir n° 17*), et pour les mêmes raisons, le président du comité ne saurait prendre part à ces votes et ceci d'autant moins que le deuxième alinéa de l'article L. 2325-38 prend soin de préciser que le recours à l'expert fait l'objet en pareil cas d'un accord entre l'employeur et la « majorité des membres élus du comité ».

83 RÉPARTITION DES COMPÉTENCES

Dans les entreprises au sein desquelles sont instituées des comités d'établissement et un comité central d'entreprise la question peut se poser de savoir qui du **comité central** ou des **comités d'établissement** est habilité à recourir à l'assistance d'un expert.

La réponse à cette question dépend en fait du **niveau** auquel est organisée la **consultation** sur le **projet d'introduction de nouvelles technologies**.

► Un projet concernant l'entreprise

Si le projet concerne plusieurs établissements et que la décision à prendre excède les limites des pouvoirs des chefs d'établissement concernés, c'est le comité central d'entreprise qui, selon la répartition des compétences résultant des articles L. 2327-15 et L. 2327-2, est consulté et c'est lui qui peut alors prendre l'initiative de recourir à l'assistance d'un expert.

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris (*CA Paris*, 25 janv. 1985, *Sté Zurich c/Comité établissement du groupe Zurich France*, *Juris data* n° 25945) confirme que seul le comité central d'entreprise peut désigner un expert technique dès lors qu'il s'agit d'un projet d'installation de terminaux informatiques dans les différents établissements d'une entreprise, projet qui intéresse la marche générale de l'entreprise, et qui excède les limites de pouvoir des chefs d'établissement.

► Un projet concernant l'entreprise, mais n'ayant pas fait l'objet de la désignation d'un expert par le comité central d'entreprise

Pour la désignation d'un expert-comptable, la Cour de cassation s'est prononcée, en reconnaissant au comité d'établissement le droit de désigner un expert-comptable en cas de carence du comité central d'entreprise (*Cass. soc.*, 25 janv. 1995, n° 92-13.546P). Il semble que cette jurisprudence rendue puisse être étendue à celle d'un expert technique.

► Un projet concernant un établissement

Les comités d'établissement disposent des mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements (*C. trav.*, art. L. 2327-15). Ainsi, si le projet ne concerne qu'un seul établissement et relève des pouvoirs du chef de cet établissement, c'est le comité d'établissement concerné qui est habilité à recourir à l'assistance d'un expert puisque c'est à son niveau qu'est normalement organisée la consultation.

► Un projet concernant l'entreprise, décliné dans différents établissements

Reste l'hypothèse d'une consultation organisée à la fois au niveau du comité central d'entreprise et d'un ou plusieurs comités d'établissement. Dans la mesure où la consultation proprement dite sur les principes mêmes du projet est en pareil cas celle organisée au niveau du comité central, des comités d'établissement peuvent se faire assister d'un expert dont la mission est limitée aux effets des opérations envisagées sur la situation des salariés de l'établissement.

Les comités d'établissement doivent, même dans le cadre d'un projet global d'entreprise être informés et consultés sur les conséquences de l'introduction des nouvelles technologies pour les salariés des établissements (*En ce sens*, *CA Paris*, 9 et 26 juill. 1990, *Comité d'établissement Tour Assurance c/UAP* : « le fait que les membres du comité d'établissement aient participé à la consultation du co-

mité central d'entreprise ne dispense pas l'UAP d'informer et de consulter le comité d'établissement sur le projet d'informatisation », décisions citées par *Tiennot Grumbach*, *Dr. social* 1992 p. 553).

Dans le cadre de cette information et consultation, en fonction des caractéristiques du projet, du degré d'autonomie des établissements dans sa mise en oeuvre, le recours à l'expert peut être justifié. Tout dépend donc du niveau du pouvoir de décision.

84 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel exerçant temporairement, en l'absence de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 2324-8 du Code du travail, les attributions économiques relevant du comité d'entreprise, ils peuvent être consultés à ce titre préalablement à un projet important d'introduction de nouvelles technologies en application de l'article L. 2313-13.

Si cette situation concerne une entreprise employant 300 salariés et plus, ce qui sera certainement peu fréquent en pratique, les délégués peuvent avoir recours dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise, à l'expert prévu à l'article L. 2325-38, l'article L. 2313-13 alinéa 5 leur reconnaissant d'une façon générale en pareilles circonstances la possibilité de recourir « aux experts rémunérés par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants ».

85 BUT DU RECOURS À L'EXPERTISE

Le recours à l'expertise n'est pas subordonné à un manque d'information ou à une information incomplète de la direction et ne doit donc pas être analysé comme constituant une sanction à son égard. Au contraire, le recours à l'expert doit permettre au comité d'entreprise d'**apprécier le contenu et les incidences du projet**. Ce recours est destiné à procurer une information optimale au comité d'entreprise afin de lui permettre de donner son avis consultatif en toute connaissance de cause (*CA Colmar*, 16 janv. 1985, *Sté Général Motors c/Comité d'établissement*, *Dr. ouvrier* 1985 p. 139).

ATTENTION

L'objet de l'expertise ne peut porter que sur les conséquences de l'introduction de nouvelles technologies sur la situation professionnelle des salariés (*CA Paris*, 30 oct. 1995).



ACCORD DE L'EMPLOYEUR

86 NÉCESSITÉ D'UN ACCORD

Le recours à l'expert technique visé au même article fait l'objet d'un **accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité** (C. trav., art. L. 2325-38). Contrairement au recours à l'expert-comptable, le recours à un expert à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies ne peut être imposé à l'employeur par un vote majoritaire de la délégation du personnel au comité.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence (C. trav., art. L. 2325-38). Il en résulte que l'accord de l'employeur porte, non seulement sur le principe même de recourir à un expert, mais également sur le nom de la personne à laquelle les membres du comité souhaitent faire appel ainsi que sur l'étendue de la mission qu'ils entendent lui confier.

Cet accord est mentionné dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle il a été pris.

87 OPPOSITION DE L'EMPLOYEUR ET DÉLIT D'ENTRAVE

L'employeur peut-il, dans tous les cas et sans avoir à s'en expliquer, s'opposer au recours par le comité à un expert sans encourir le risque de poursuites au titre du délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise ?

Dans la mesure où l'éventualité d'un désaccord est expressément prévue par l'article L. 2325-38 qui précise par ailleurs les modalités de règlement des litiges en résultant, on peut considérer que le refus de l'employeur ne saurait être constitutif en soi du délit d'entrave. Il ne serait illicite et deviendrait délictueux que si l'évidence du droit de recours à un expert était telle qu'elle saute aux yeux, l'abus de l'employeur étant alors manifeste (on songe aux conditions du référé prévu par l'article 809 du Code de procédure civile). Vu la subjectivité d'appréciation ouverte par le texte, cette hypothèse est cependant très réduite.

Il convient de **réserver** certaines **hypothèses de refus systématiques et injustifiées** qui, traduisant une volonté délibérée d'entraver l'exercice, par le comité d'entreprise, de ses attributions consultatives, peuvent justifier des poursuites à ce titre.

Indépendamment de ces hypothèses d'abus manifeste, reste le cas de l'employeur qui, sans contester le caractère important d'un projet d'introduction de nouvelles technologies s'oppose, pour des raisons de simple opportunité, au recours à un expert estimant par exemple que, compte tenu des infor-

mations dont il dispose, le comité d'entreprise est tout à même de se prononcer sans avoir besoin de l'assistance d'un expert.

L'article L. 2325-38 envisageant l'hypothèse d'un désaccord non pas précisément sur les conditions permettant au comité de demander une expertise, mais plus généralement sur sa « nécessité », il est possible de considérer que l'**employeur a effectivement la possibilité de refuser** s'il estime que l'**expertise n'est pas effectivement nécessaire**. En cas de **désaccord** sur la nécessité d'une expertise, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

CHOIX DE L'EXPERT

88 CRITÈRES DE COMPÉTENCES...

La notion d'expert technique ne correspondant à aucune qualification particulière ni, a fortiori, à aucune profession reconnue ou réglementée, **tout spécialiste susceptible d'éclairer le comité d'entreprise**, non seulement au plan technique mais également quant aux **conséquences du projet** sur l'**emploi**, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel, peut être désigné. Cette désignation intervient soit d'un commun accord entre l'employeur et les membres élus du comité d'entreprise, soit, à défaut d'accord, par le président du tribunal de grande instance.

C'est donc en considération des compétences, dans les domaines ci-dessus, des personnes susceptibles d'être désignées que les membres du comité et l'employeur, ou à défaut le président du tribunal de grande instance, doivent arrêter leur décision.

Contrairement à l'expert auquel peut recourir le CHSCT en application de l'article L. 4614-12 du Code du travail, l'expert du comité d'entreprise n'est **pas obligatoirement un expert agréé**.

➔ Sur le recours à un expert par le CHSCT en cas d'introduction de nouvelles technologies, voir *Point spécial* p. 86.

Pour le comité d'entreprise, seules les compétences semblent à prendre en considération.

Ainsi la Cour d'appel de Douai retient, pour désigner l'expert proposé par le comité d'entreprise, qu'aucune critique sérieuse n'est formulée quant à sa compétence (CA Douai, 31 oct. 1985, Dr. ouvrier 1986, p. 219).

Le tribunal de grande instance de Mâcon prend en compte, quant à lui, le fait qu'il n'est ni établi, ni allégué que l'expert choisi par le comité d'entreprise « soit insuffisamment qualifié » (TGI Mâcon, réf. 11 oct. 1984, Dr. ouvrier 1984 p. 429).

Quant au tribunal de grande instance de Lille, il considère que les experts choisis par le comité d'entreprise « en raison de leur qualification et de leurs

activités professionnelles et des travaux qu'ils ont déjà réalisés, sont parfaitement aptes à éclairer le comité d'entreprise sur les questions prévues par l'article L. 2323-13 ».

A l'appui de cette considération, il fait référence aux études déjà publiées par l'un des experts ainsi qu'aux diplômés et à l'activité professionnelle de l'autre (*TGI Lille, réf. 22 mai 1984, Dr. ouvrier 1984, p. 349*).

89 ... ET D'IMPARTIALITÉ

Outre sa compétence dans les domaines concernés par le projet d'introduction de nouvelles technologies, l'impartialité de l'expert constitue une autre condition de sa désignation.

Le tribunal de grande instance de Mâcon l'admet implicitement considérant qu'il n'est pas établi, ni même allégué, que l'expert soit insuffisamment qualifié ou que ses liens avec le demandeur « mettent en cause son impartialité » (*TGI Mâcon, réf. 11 oct. 1984 précité*).

Telle est également la position du tribunal de grande instance de Lille qui considère que les relations entretenues par l'institut auquel appartiennent les experts choisis par le comité avec le syndicat CGT sont inopérantes pour écarter ces experts dès lors « qu'il n'est pas établi, ni même soutenu que ceux-ci soient partiels dans leur méthode de travail ou dans leurs conclusions » (*TGI Lille, réf. 22 mai 1984 précité*). En ce sens également une autre décision du tribunal de grande instance de Lille du 2 avril 1985 (*Dr. ouvrier 1986, p. 218*) selon laquelle les liens entre l'institut auquel appartient l'expert et une organisation syndicale ne mettent pas en cause sa compétence et « ne suffisent pas à démontrer sa partialité qui n'est d'ailleurs pas précisément discutée au vu de ses précédentes missions ».

Il en est autrement, et l'expert peut alors être écarté, si des critiques sérieuses peuvent être faites sur le plan de la compétence et de l'impartialité (*a contrario* : *Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 85-18.434P*).

A noter enfin que le choix opéré peut être guidé par un souci de gestion de l'expertise : « il n'y a pas lieu de désigner un expert parisien proposé par le comité dès lors qu'il existe sur place des experts en état de lui apporter, à moindre coût pour l'employeur, une assistance efficace » (*CA Chambéry, 28 avr. 1987, Dr. ouvrier 1987, p. 350*).

Cette décision manifestant le pouvoir suprême du juge peut être utilement évoquée dans le cours normal des choses tant elle est logique sous réserve, bien entendu, que l'expert choisi présente les mêmes garanties de compétences que celui ou ceux écartés.

INTERVENTION DU PRÉSIDENT DU TGI

90 PRINCIPE

Le président du tribunal de grande instance (TGI) statue en urgence en cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions (*C. trav., art. L. 2325-38*).

91 PÉRIODE DE SAISINE

La saisine du président du tribunal de grande instance doit avoir lieu **avant toute intervention de l'expert** dès lors qu'il y a contestation (*TGI Lille, 22 mai 1984, Dr. ouvrier 1984, p. 349*). Avant que le juge n'ait statué sur la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert ou l'étendue de sa mission, il ne peut y avoir recours à l'expert (*Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984, BOMT n° 84/8 bis*).

L'expert sujet du désaccord qui intervient avant toute décision du tribunal de grande instance est considéré comme un expert libre (*C. trav., art. L. 2325-41*), et est à la charge financière du comité d'entreprise sauf bien sûr, si le tribunal tranche finalement et a posteriori en faveur de son intervention.

La saisine du président du tribunal de grande instance doit avoir lieu avant que les nouvelles technologies ne soient introduites dans l'entreprise (*Cass. soc., 28 oct. 1996, n° 94-15.914*).

92 AUTORITÉ COMPÉTENTE

Dans le cadre de l'article L. 2325-38, la décision du président du TGI est prise en la forme de référé. La forme du recours est celle du référé, mais la décision à prendre est une décision de fond.

Le juge peut et doit se prononcer sur le fond (*CA Versailles, 30 oct. 1990, Sté Europe Falcon Service c/CE*).

Puisqu'il s'agit d'apprécier l'exercice d'un droit, encore convient-il de savoir si le droit existe.

L'autorité compétente pour désigner l'expert technique étant le **président du TGI, statuant** en la forme des **référés**, il s'ensuit que le juge des référés n'est pas compétent pour procéder à la désignation d'un tel expert (*CA Paris, 10 oct. 1997, Mutuelle gén. des PTT c/Comité nat. d'entreprise de la Mutuelle gén. des PTT, RJS 12/97 n° 1465*).

93 DÉCISION DU PRÉSIDENT DU TGI

Les décisions rendues étant des **jugements** au **fond**, les principes gouvernant les ordonnances de référé ne leur sont pas applicables, elles n'ont donc pas un caractère provisoire, et revêtent l'autorité de la chose jugée au principal.

Elles sont exécutoires par provision de plein droit, et sont exposées aux voies de recours de droit commun (appel et cassation).

Cependant, la décision du président du tribunal de grande instance peut être assortie de l'exécution provisoire notamment en raison « de l'urgence qui résulte de la nécessité de diligenter cette expertise dans un délai qui permette au comité d'entreprise d'être informé sur les nouvelles technologies en cause sans que cette nécessaire information ne retarde un processus d'amélioration des conditions de travail et de modernisation des conditions de production de l'entreprise » (*TGI Lille, 22 mai 1984, Dr. ouvrier 1984, p. 349*).

94 OBLIGATIONS DU PRÉSIDENT DU TGI

Saisi sur le principe de l'expertise, le président du tribunal de grande instance **s'assure** que les **conditions légales** sont **remplies** : effectif, existence, nature, importance, incidence du projet. Le juge ne peut se borner à constater que l'employeur a fait effectuer une expertise pour son propre compte pour en déduire que le comité peut en faire autant (*Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-12.762P*).

95 COMPÉTENCES DU PRÉSIDENT DU TGI

Le président ne peut statuer que sur les questions sur lesquelles il est amené à se prononcer.

◆ Contenu de la mission

Il peut fixer le contenu de la mission (*TGI Strasbourg 24 mai 1984, Comité d'établissement c/Sté Général Motors, Dr. ouvrier 1984 p. 427*) :

« Compte tenu de l'esprit de la législation et des nécessités de respecter le secret de la recherche industrielle et commerciale, et en accord avec les représentants des deux parties, il a été convenu de limiter la mission à l'étude objective des nouvelles méthodes et à leur implication sur l'emploi, la qualification, la formation, la rémunération et les conditions de travail (...) ».

Le contenu de la mission doit être déterminé en vue de garantir un avis éclairé du comité d'entreprise sur l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise.

◆ Choix de l'expert

Il a le droit d'arbitrer, voire de fixer le choix de l'expert. Que ce choix constitue ou non le seul point de désaccord entre la délégation du personnel au comité d'entreprise et l'employeur, le président du tribunal de grande instance, saisi en application de l'article L. 2325-38, peut être **amené à désigner lui-même l'expert**. Une décision du tribunal de grande instance de Lille rappelle clairement cette possibilité : « Il résulte de ce texte que lorsqu'un comité d'entreprise décide de recourir à un expert dans les cas visés par l'article L. 2323-13, le nom de cet expert est choisi par le président du TGI au lieu et place du comité d'entreprise, lorsque l'employeur et la majorité des membres du comité n'ont pu se mettre d'accord sur le choix de cet expert » (*TGI Lille, 22 mai 1984 précité ; TGI Douai 31 oct. 1985 précité*).

Contrairement à ce que soutenait dans cette affaire le

comité d'entreprise demandeur, le président du tribunal de grande instance n'est donc pas obligé de s'en remettre, pour la désignation de l'expert, au choix du comité. Il peut, s'il estime que les motifs de contestation de l'employeur ne sont pas fondés, retenir l'expert proposé par le comité mais il peut aussi accepter, à condition qu'il en présente une, la proposition de l'employeur ou encore choisir une tierce personne.

Cependant, M. Cohen développe une position contraire : « la phrase de l'article L. 2325-38 selon laquelle "la décision est prise par le président..." signifie à notre avis que le juge tranche entre les propositions des parties à l'instance, et non pas ultra petita (au-delà de la demande). S'il n'y a qu'une seule proposition, celle du comité, le juge qui donne satisfaction sur le fond au comité doit entériner cette proposition. Mais il arrive que le juge choisisse malgré tout lui-même l'expert » (*Le droit des comités d'entreprise*, LGDJ, Ed. 2009, p. 625). Le **président du TGI désigne l'expert de façon discrétionnaire** avec pour seul objectif de **retenir l'homme de l'art, de compétence, d'indépendance et d'impartialité incontestables**, sans être tenu de choisir tel ou tel expert proposé de part et d'autre par chacune des parties (*TGI Bergerac, 30 avr. 1997, Bull. info. C. cass. n° 469, avr. 1998*). **Encore faut-il**, pour que le président du tribunal de grande instance puisse ainsi décider du choix de l'expert, que le **désaccord** soumis à son arbitrage **porte précisément** sur ce **point**. Ainsi, si le litige ne porte par exemple que sur la nécessité de l'expertise, l'employeur ne contestant pas expressément, dans le cas où cette nécessité serait admise par le tribunal, l'expert choisi par le comité, le président du TGI s'il confirme la nécessité de l'expertise, n'a pas à se prononcer sur le choix de l'expert effectué par le comité. En ce sens le tribunal de grande instance de Paris, dans sa décision du 25 mai 1984 (*TGI Paris, réf. 25 mai 1984, Juri. soc. n° 69, F 60*), constate que le comité d'établissement est fondé en l'espèce à se faire assister « de l'expert de son choix ».

96 REQUALIFICATION DE LA QUALITÉ D'EXPERT LIBRE

Le juge peut enfin requalifier la demande qui lui est faite. En effet, il peut être saisi d'une contestation d'expertise économique financée par le comité sur son budget de fonctionnement, et estimer que l'expertise technique doit être à la charge de l'entreprise (*confirmation ordonnance TGI Créteil par CA Paris 1^{er} ch., 3 avr. 1990, Keller c/Cté établissement de Champigny de la Sté Air Liquide, inédit*). Le juge du fond a le pouvoir de dire si l'expertise entre dans l'un des cas où la rémunération est à la charge de l'entreprise, ou au contraire si elle doit rester à la charge du comité d'entreprise (*CA Paris, 25 juin 1993, Sté Française de production c/Sté Fidorec et Comité d'entreprise de la SFP*).

Les pouvoirs du président sont donc très étendus, efficaces ; les voies de recours contre les ordonnances rendues étant bien souvent inutiles, car rendant leurs effets trop tardivement. ■

LES CONDITIONS DE RECOURS

Le droit de recours à l'expert technique dans les entreprises de 300 salariés et plus suppose la réunion des conditions d'application de l'article L. 2323-13 du Code du travail : « Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa ».

L'article L. 2323-13 du Code du travail déroge au régime général de consultation du comité d'entreprise résultant notamment de l'article L. 2323-27. Il en résulte que toutes les décisions de l'entreprise en matière de technologie ne sont pas assorties forcément d'un droit d'expertise. Encore faut-il que les conditions spéciales posées par l'article L. 2323-13 soient réunies.

Ainsi, le droit d'expertise suppose que le projet :

- existe ;
- introduise de nouvelles technologies dans l'entreprise ;
- soit important ;
- ait des incidences sociales.

PROJET RÉEL

97 DÉFINITION

La notion de projet au sens de la loi correspond à celle de plan ou de programme : le projet, c'est ce que l'on propose de faire à un moment donné. Le recours à l'expert technique suppose donc l'existence d'un projet.

98 UN PROJET MAIS NON UNE DÉCISION

Le recours à l'expert technique ne peut se concevoir que dans la mesure où un projet a été arrêté avec certitude par la direction de l'entreprise.

◆ **Projet certain et non hypothétique**

Un projet de décision soumis à l'avis du comité d'entreprise, et susceptible de donner lieu à expertise, doit être suffisamment mûri et élaboré. Une simple étude préalable à l'élaboration d'un projet définitif ne justifie pas la convocation du comité d'entreprise et la désignation d'un expert. De plus, une consultation intervenue trop tôt se-

rait insuffisante.

De simples hypothèses, des esquisses, des propositions de bureaux d'études ne sont pas, par exemple, assimilables à un projet appelant le recours à l'expertise (*Circ. min. DRT n° 12, 30 nov. 1984, Lé-gis. soc. -L- n° 5577, 17 déc. 1984*).

Ainsi une décision du tribunal de grande instance de Privas a jugé à propos de l'informatisation d'un établissement bancaire et de ses agences qu'une « mesure d'expertise est prématurée dès lors que l'étude d'opportunité de l'introduction de l'informatique n'a pas encore été entamée et qu'il s'agit pour l'instant d'une hypothèse de travail, appelant la réflexion mais ne méritant pas encore la qualification de projet (...) le législateur n'ayant pu vouloir imposer aux grandes entreprises la charge supplémentaire d'investigations onéreuses dès l'ouverture de la moindre piste de recherche (...) » (*TGI Privas, réf. 6 août 1983, Crédit agricole mutuel*).

Seront donc **rejetées** les **demandes d'expertise prématurées** dès lors que n'est pas démontrée l'existence d'un projet :

« Attendu que pour les modernisations et transformations non encore réalisées, et donc encore en projet selon le demandeur, il appartenait au comité d'apporter des éléments démontrant au moins leur probabilité, à défaut sans doute de pouvoir en rapporter une preuve incontestable ; que le comité ne produit rien en ce sens ;

Attendu qu'à défaut de certitude quant à l'existence d'un projet répondant à la définition des articles L. 2323-13 et L. 2323-14 du Code du travail, il n'apparaît pas nécessaire de recourir à une expertise (...) » (*TGI Bourgoin Jallieu, réf. 26 sept. 1984, Dr. ouvrier 1984 p. 429*).

A fortiori, il en sera de même lorsque le projet simplement envisagé ne s'est pas transformé en projet élaboré soumis en tant que tel au comité. Le fait que l'employeur demande à un cabinet d'expertise d'étudier une restructuration de certains services et l'introduction dans l'un des établissements d'équipements informatiques ne suffit pas à établir l'existence d'un tel projet (*Cass. soc., 3 mars 1988, n° 86-12.762P*).

Dans une autre affaire, le juge refuse une expertise en considérant que la demande est prématurée car la direction n'a pas encore fourni au comité tous les éléments d'information sur le projet et ses conséquences, alors qu'une phase d'expérimentation d'un système informatique d'assistance aux enquêtes par téléphone est en cours (*TGI Nanterre, réf. 27 avr. 1983, Action juridique n° 34 D p. 14*).

◆ **Projet non encore arrêté**

Encore faut-il toutefois que l'on en soit toujours au stade de projet.

L'emploi de l'adverbe (« préalablement à tout projet important ») renforce sans aucune ambiguïté

l'exigence de l'information et de la consultation antérieurement à la prise de décision de la direction (TGI Bourgoin Jallieu, 26 sept. 1984 précité).

La circulaire DRT n° 12 du 30 novembre 1984 réaffirme le principe que, lorsque le comité d'entreprise doit être consulté, notamment en application des articles L. 2323-6 et suivants du Code du travail définissant ses attributions économiques et professionnelles, **l'employeur ne saurait prendre de décision préalable à cette consultation.**

Ainsi, le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise est constitué par la décision d'introduction de nouvelles technologies dans le réseau informatique d'un journal. Cette décision a été prise dans le cadre d'un accord conclu entre la direction du groupe et le syndicat régional des typographes. Alors que le comité d'entreprise devait être informé et consulté en raison des répercussions importantes sur les conditions de travail de plusieurs catégories de personnel, la décision ne lui a été soumise qu'une fois cet accord devenu définitif. Il importe peu que cette consultation soit intervenue avant la mise en oeuvre effective des mesures prévues par l'accord (Cass. crim., 13 déc. 1994, n° 93-85.092P).

Le recours à un expert ne pouvant intervenir que lors de la phase de consultation du comité d'entreprise, sa désignation est tardive dès lors que la décision d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise a été prise par l'employeur.

99 UN PROJET NON ENCORE RÉALISÉ

◆ Expertise lors de la consultation du comité d'entreprise

La procédure d'expertise se conçoit essentiellement dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise prévue par l'article L. 2323-13 du Code du travail. Conformément à ce texte, les membres du comité doivent recevoir un mois avant la réunion, les éléments d'information sur le ou les projets et leurs conséquences sociales.

Si le stade de projet est dépassé et que celui-ci a été réalisé complètement, l'expertise n'a plus lieu d'être.

Ainsi, le comité d'entreprise ne peut, au cours d'une procédure d'information-consultation relative à un projet de restructuration, désigner un expert en technologie au motif que ce projet a été induit, tout au moins en partie, par l'adoption et la mise en place au préalable d'une nouvelle technologie pour laquelle il n'avait pas été consulté car présentée sans conséquence sur les conditions de travail ; il ne s'agissait plus d'un projet, car déjà en place» (CA Paris 14^e ch, 28 janv. 2009, n° 08/16831).

L'employeur peut alors se voir sanctionné pour n'avoir pas consulté le comité d'entreprise dans les formes légales et ne pas lui avoir permis d'utiliser la faculté d'expertise (Cass. crim., 9 janv. 1990, CE Assédic des Hauts-de-Seine, inédit ; CA Amiens CE Poclair 16 oct. 1987, Jurisp. soc. UIMM 1988, p. 104).

« Attendu qu'en ce qui concerne les machines déjà installées, il est trop tard pour demander à être informé et consulté au sens de l'article L. 2323-13 ;

que si le comité estime que ses droits ont été violés, il lui appartient de saisir la juridiction qu'il estimera compétente pour solliciter la réparation qu'il désirera (...) » (TGI Bourgoin Jallieu, réf. 26 sept. 1984).

Comme l'indique la Cour d'Amiens, l'expertise vise à aider le comité dans la phase de consultation avant toute réalisation ou commencement de réalisation du projet (CA Amiens, 16 oct. 1987 précité).

La consultation faite, il n'y a plus lieu à expertise. Non faite et le projet en cours de réalisation, mais non fini, on peut toujours admettre un recours à l'expert. En revanche, le projet réalisé et presque achevé, il est trop tard.

Notons cependant une décision plus nuancée : un comité d'entreprise, mis devant le fait accompli, l'employeur ayant acquis sans consultation préalable un nouvel ordinateur, voit sa demande d'information écrite non satisfaite et décide de recourir à une expertise technique. Devant le refus de la direction, le comité s'adresse au tribunal de grande instance. Le juge des référés donne satisfaction aux représentants du personnel aux motifs que : « dans le cas de modification d'un système informatique, l'introduction d'une technologie nouvelle pouvant avoir les conséquences prévues à l'article L. 2323-13 ne résulte pas de la simple pose du matériel, mais de l'élaboration des programmes dont découlera l'utilisation dudit matériel ». En l'occurrence, cette réalisation n'est pas terminée (TGI Lille, réf. 2 avr. 1985, Dr. ouvrier 1986, p. 218).

Il en est de même si :

- le **choix** d'un **logiciel** est déjà **arrêté** par l'employeur **mais** que sa **mise en oeuvre reste à l'état de projet**, en sorte qu'il n'y a pas encore eu introduction de nouvelles technologies lorsque l'expertise est sollicitée par le comité d'entreprise (Cass. soc., 28 oct. 1996, n° 94-15.914) ;

- un projet d'introduction d'un **système de télétransmission** mis en place à **titre expérimental** dans certaines sections de l'entreprise **avant sa généralisation** à l'ensemble du personnel, lorsque la demande du comité de recourir à un expert n'est pas tardive, et qu'elle a été formulée avant la date à laquelle l'introduction du système, doit être généralisée. Le système est encore à l'état de projet, non encore effectivement et totalement mis en oeuvre (CA Paris, 10 oct. 1997, RJS 12/97 n° 1465).

◆ Mesures expérimentales

Des mesures expérimentales peuvent appeler la consultation du comité d'entreprise et l'assistance de celui-ci par un expert technique.

En effet, « la consultation du comité d'entreprise s'impose aussi bien à l'égard des mesures présentées comme expérimentales, qu'à l'égard de celles offrant un caractère définitif » (Cass. crim., 3 mars 1981 D, 1982 IR 77, observations J. Pelissier).

Pour le tribunal de grande instance de Paris, il peut y avoir intérêt à devancer l'appel. En l'espèce, il résulte des débats que des essais seront réalisés prochainement et qu'en considération de ces éléments, le projet qui répondra à la définition de l'article L. 2323-13 du Code du travail, risque d'être pré-

senté au comité d'entreprise dans des conditions qui lui ne permettent pas de disposer dans les délais utiles des informations nécessaires à l'intelligence du projet. Dans ces conditions, il apparaît justifié d'ordonner la mesure d'instruction sollicitée (*TGI Paris, réf. 20 nov. 1989 citée par T. Grumbach, Dr. social 1992 p. 552*). Cette précipitation, alors que le projet n'est pas encore tout à fait établi, paraît solliciter les textes.

PROJET D'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

100 NOTION DE TECHNOLOGIE

La notion de technologie apparaît dans plusieurs textes du Code du travail, bien sûr dans les textes définissant le rôle du comité (*art. L. 2323-56, L. 2323-13 et L. 2323-14* sur l'établissement des plans d'adaptation aux mutations technologiques importantes et rapides, *art. L. 2323-27*, etc.), mais aussi dans ceux relatifs à la formation professionnelle (*art. L. 6321-1*).

Il n'en est donné aucune définition précise et les observations ci-après peuvent valoir dans tous les cas où la loi aura retenu le terme de technologie plutôt que celui de technique.

Le législateur fait référence à la notion de technologie (étude des outils, des techniques et des procédés employés dans les diverses branches de l'industrie) **et non à celle beaucoup plus extensive de « techniques »** qui engloberaient non seulement les outils et matériels de production, mais également les aspects immatériels d'organisation et d'aménagement des conditions de travail, la nouvelle implantation de machines existantes, la réorganisation des temps ou des procédures de travail, les changements des rythmes de production, etc. Il ne faut pas confondre aménagements techniques et nouvelles technologies (*TGI Nantes, Cahiers prud'h. 1985, p. 170*).

La technologie est définie par les juges du fond comme :

- « une théorie ou une étude générale des techniques, de leur méthode, de leur efficacité et de leur évolution » (*CA Rouen, 19 juill. 1984, Shell française c/CE, inédit*),

- ne devant pas être assimilée à l'évolution des techniques de production (*TGI Caen, 9 févr. 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 353*). Ainsi, il n'y a pas d'introduction de nouvelle technologie dans l'hypothèse d'un recours à des horaires alternés par équipe au lieu d'un horaire commun et en cas de cadences de travail inhérentes à une production continue.

De même, dans un arrêt faisant référence à un projet de « plan directeur de rationalisation » entre deux établissements d'une même entreprise, la Cour de cassation constate que « celui-ci ne constituait qu'un projet de regroupement de moyens et de réorganisa-

tion de la production nullement lié à l'introduction de nouvelles technologies » (*Cass. soc., 15 oct. 1987, n° 85-16.558P*).

La notion d'introduction de nouvelles technologies implique donc nécessairement des **innovations matérielles importantes** qui, au-delà des incidences sur le contrat de travail et l'emploi, révèlent une mutation importante, un virage dans l'entreprise ou l'établissement (*TGI Caen, 9 févr. 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 353* et *TGI Sarreguemines, 20 mai 1984, CDF Chimie*).

La Cour d'appel de Chambéry considère qu'un projet informatique peut constituer l'introduction dans une entreprise d'une nouvelle technologie susceptible d'avoir des conséquences importantes, dès lors que le projet présenté au comité d'établissement tend « manifestement » à l'introduction d'une technologie jusqu'à ce jour inappliquée dans l'entreprise (*CA Chambéry, 26 mars 1985, Comité d'établissement de la Sté Dupont c/Dupont*).

Le mot technologie doit donc être entendu dans son sens le plus large (à titre d'exemple, il s'agit de l'automatisation, de l'informatique scientifique ou industrielle, de la robotique, de la télématique, etc. ; voir *circ. min. DRT n° 12, 30 nov. 1984*).

101 NOUVEAUTÉ DES TECHNOLOGIES INTRODUITES

Pour que le projet d'introduction de technologies suscite la consultation du comité d'entreprise et par là même la désignation d'un expert, encore faut-il qu'il soit nouveau. C'est au **demandeur** de rapporter la preuve de **l'existence d'une nouvelle technologie** dans l'entreprise.

◆ Cadre d'appréciation des nouvelles technologies

La notion de « nouvelle technologie » doit s'apprécier par référence aux éléments de technologie jusqu'à présent utilisés dans l'entreprise, ou l'établissement en cause, et non d'une manière générale (*Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-20.294*).

▶ Cette notion recouvre l'introduction d'une **technologie différente dans l'entreprise ou l'établissement**, même si celle-ci est largement répandue dans le secteur de l'activité ou le reste de l'économie (*Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984*). Il s'agit d'une appréciation in concreto de la mutation technologique qui justifie l'utilisation de nouvelles techniques, de nouveaux outils, machines ou matériels.

Le degré de nouveauté doit à l'évidence être apprécié objectivement en fonction de la situation particulière de chaque entreprise, à l'instant où est envisagée la mise en oeuvre de transformations.

En effet, il ne doit pas s'apprécier de manière étroite, il faut considérer ses incidences sur la marche de l'entreprise et ses conséquences au plan des conditions de travail et d'emploi des salariés. Le simple changement de technique, d'outils, de machines ou de matériaux ne constitue pas forcément une innovation technologique.

Il ne faut pas oublier que le droit à l'expertise se situe dans le cadre d'un texte spécial qui organise la consultation du comité d'entreprise sur « un projet important d'introduction de nouvelles technologies ».

Les termes employés le plus fréquemment en jurisprudence sont forts : modification profonde des méthodes, innovation, transformation, mutation technologique, rupture, etc. Ils évoquent une solution dans la continuité du processus de production de l'entreprise. Ils ne vont pas cependant jusqu'à suggérer une révolution technologique.

► **Ne constitue pas une innovation technologique :**

- la simple **extension de matériel** ou son **remplacement** :

« Le fait de remplacer les appareils d'analyse de laboratoires défectueux ou simplement obsolètes par des matériels plus performants, plus sophistiqués ou le fait d'augmenter le nombre de ces appareils peut sans nul doute permettre d'évoquer une évolution normale de la technique mais certainement pas une innovation technologique (...) » (CA Rouen, 19 juill. 1984, *Shell française c/CE*, inédit).

- la simple **évolution d'un processus de fabrication** :

« Attendu qu'il apparaît que le projet de plan directeur comporte l'utilisation d'un parc de machines faisant appel à des techniques modernes entraînant une nouvelle organisation de la production, qu'il a pour résultat l'introduction de technologies jusque là inutilisées dans l'établissement de Mâcon ; qu'il ne saurait s'analyser en une simple évolution d'un processus de fabrication (...) » (TGI Mâcon 11 oct. 1984, *réf.*, *Dr. ouvrier* 1984, p. 429).

► **Constitue de nouvelles technologies :**

- la **rupture totale ou fondamentale** avec les **modes de production antérieurs** (TGI Caen, *réf.* 9 févr. 1984, *Dr. ouvrier* 1985, p. 353) ;

- la mise en place de **techniques de fabrication ou de procédés nouveaux** jusque là **inutilisés dans l'entreprise** ou l'établissement (CA Colmar, 16 janvier 1985, *Dr. ouvrier* 1985, p. 139) ;

- l'utilisation d'un **parc de machines** faisant appel à des **innovations technologiques majeures** (TGI Mâcon, *réf.* 11 oct. 1984, *CE c/Société Alsthom Atlantique*) ;

- la mise en place de **matériel informatique** (CA Chambéry, 28 avr. 1987, *Dr. ouvrier* 1987, p. 350).

◆ **Changement de technologies déjà introduites**

La question la plus délicate est de déterminer quel degré de nouveauté de la technologie légitime le droit à l'expertise. Le changement de technologies déjà introduites dans l'entreprise peut-il constituer un projet important d'introduction de nouvelles technologies ?

L'utilisation dans des conditions nouvelles de techniques déjà en vigueur dans l'entreprise ne constitue pas un projet entrant dans les prévisions de

l'article L. 2323-13 du Code du travail (*Cass. soc.*, 15 oct. 1987, n° 85-16.558P).

En revanche, **constitue un tel projet** :

- le **changement de matériel informatique** ayant non seulement pour effet de doter l'entreprise d'un matériel plus performant, mais encore de **modifier profondément les méthodes de gestion** par la connexion entre les divers matériels informatiques des entreprises du groupe, la multiplication des terminaux au sein de l'entreprise et l'élaboration de programmes. Ce changement doit s'établir sur plusieurs années. Chaque secteur doit gérer ses propres informations et est responsable des données qu'il entrera (*Cass. soc.*, 2 juill. 1987, n° 85-18.434P) ;

- le projet visant à doter l'entreprise d'un **nouveau système informatique** plus moderne et mieux adapté affectant **600 postes** et impliquant une **nouvelle formation** (*Cass. soc.*, 28 oct. 1996, n° 94-15.914P) ;

- la mise en place dans une banque d'un **nouveau dispositif informatique**. Auparavant, les **personnels concernés** travaillaient dans des services administratifs avec des logiciels et un matériel installés dans le cadre d'un **précédent plan informatique** (*Cass. soc.*, 9 juill. 1997, n° 95-20.294) ;

- la **mise en oeuvre** d'une pagination assistée par ordinateur (**PAO**) aboutissant à l'**inversion totale des modalités de la rédaction et de la production** (*Cass. crim.*, 13 déc. 1994, n° 93-85.092P) ;

- l'acquisition d'une nouvelle rotative aboutissant à une **nouvelle méthode de fabrication du journal** dans l'entreprise, mettant en oeuvre une **combinaison jusque-là inconnue de techniques** dans l'atelier d'impression, notamment par l'apport massif de l'informatique et de l'automatisme. Isolément, ces diverses techniques existaient dans d'autres secteurs de l'entreprise (CA Montpellier, 4 déc. 1995, *Comité d'entreprise de la société Midi Libre c/Sté Midi Libre*, RJS 2/96 n° 136).

Dès lors que le changement des **technologies modifie l'organisation** du travail et les **conditions de travail** des salariés, la jurisprudence reconnaît un **degré suffisant de nouveauté permettant le recours à un expert**.

➔ **Voir Numéro juridique** « Comité d'entreprise : moyens d'information-attributions ».

PROJET IMPORTANT

Le projet élaboré par l'entreprise doit se révéler important. Les juges du fond précisent en quoi, au vu des circonstances de l'espèce, le projet d'introduction d'une nouvelle technologie a une importance susceptible de justifier l'application de l'article L. 2323-13 (*Cass. crim.*, 22 oct. 1991, n° 89-85.768P).

102 NOTION

Dans la mesure où l'assistance de l'expert intervient dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise, le critère de l'importance du projet écarte l'ensemble des **décisions courantes ou normales prises par la direction** de l'entreprise qui n'ont pas d'incidence déterminante pour l'entreprise elle-même (sur le plan économique et technique) ni pour les salariés (du point de leur situation sociale : emploi, qualification, salaire, etc.). Selon la jurisprudence, l'**obligation de consultation** prescrite à l'article L. 2323-13 du Code du travail n'est ni incertaine ni indéterminée. Même si la loi ne définit pas la notion d'importance, elle **s'apprécie nécessairement en fonction des modifications** que le projet apporte **dans l'organisation et la marche de l'entreprise et des conséquences** qu'il peut avoir sur l'**emploi, la qualification, la rémunération, la formation** ou les **conditions de travail** du personnel (Cass. crim., 3 mai 1994, n° 93-80.911P).

Ne seront donc pas considérés comme un projet important : de simples aménagements techniques, le renouvellement des machines appartenant à la même génération de matériel, des modifications de conditions de fabrication n'appelant pas une transformation globale ou fondamentale.

Ainsi, **ne constitue pas un projet important** d'introduction de **nouvelles technologies** :

- la descente d'installations du premier étage au rez-de-chaussée d'un bâtiment, le déménagement de machines de Loire-Atlantique en Savoie, la mise en place d'automates programmables pour contrôler le flux de production de l'azote, l'abandon de l'emploi de l'azote au profit d'une technique de froid classique, la mise en sous-traitance de l'entretien et le développement de l'informatique pour la partie commerciale. Néanmoins, il s'agit d'aménagements techniques susceptibles de poser divers problèmes (TGI Nantes, réf. 27 juin 1985, Denis c/Seges - Cahiers prud'h. 1985, p. 170),

- la nouvelle organisation de production qui ne concerne pas toute l'usine de Caen mais environ 10 % de son personnel. Si elle fait appel au cours du processus de fabrication en continu à des techniques modernes de traitement informatique, de gestion en temps réel ou de régulation automatique et d'automatismes, elle n'est pas conçue comme une opération entièrement automatique, « robotisée ».

« Attendu ainsi que si les technologies nouvelles sont utilisées, il n'apparaît pas qu'il s'agit d'un projet important d'introduction de telles technologies, conditions envisagées par l'article L. 2323-13 pour l'information et la consultation préalables du comité d'établissement et le recours à un expert rémunéré par l'entreprise ; que cette notion d'importance ne doit pas être négligée ; qu'elle implique une transformation globale et fondamentale des conditions de fabrication ; qu'un tel caractère n'est nullement prouvé par les documents produits par le comité d'établissement de Caen (...) » (TGI Caen, réf. 9 févr. 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 353),

- l'installation d'un micro-ordinateur au service comptable, n'ayant pour effet que la suppression ponctuelle d'un seul emploi (Cass. crim., 29 mars 1994, n° 93-80.962).

Certaines décisions font apparaître l'utilité d'un plan directeur qui révèle la perspective d'un bouleversement de l'entreprise (CA Limoges, 25 févr. 1986, Jurisp. soc. UIMM 1986, p. 313). Il s'agit, non pas d'une mesure isolée, mais d'un projet important lorsque son ampleur intrinsèque produit de nombreuses interrogations et conséquences potentielles ou prévisibles (pour un « projet d'ensemble » : CA Versailles, 31 oct. 1990, Sté Europe Falcon Service et autres c/CE).

Les **juges du fond** sont tenus de **rechercher l'importance réelle des mesures modificatives** (Cass. crim., 15 oct. 1991, n° 90-83.045).

L'importance peut se caractériser par :

- le coût du projet (TGI Paris, réf. 1^{er} juill. 1988 ; réf. 26 mars et 2 avr. 1986 ; TGI Grenoble, Gaz. Pal., tabl. quinq./contrat trav., p. 300 n° 194 et 195) ;
- la portée du projet qui concernera plusieurs services (TGI Pontoise, 3 janv. 1990, Dr. ouvrier 1990, p. 319) ;
- la durée de la mise en oeuvre du projet ;
- la nature des modifications apportées aux méthodes et conditions de travail ;
- la variété et la complexité des décisions à mettre en oeuvre ;
- le nombre de salariés concernés.

Dans quel cadre apprécier l'importance du projet ? Le recours à l'expert intervient dans le cadre des mécanismes de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans la mesure où un **comité d'établissement** est préalablement consulté, l'expertise technique peut être décidée au niveau de l'établissement si un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir certaines conséquences est arrêté par la direction d'un établissement.

Il n'est donc pas nécessaire que le projet concerne toute l'entreprise : il peut « concerner le personnel d'un secteur d'activité, d'un service ou d'un atelier d'entreprise » (Circ. min. n° 12, 30 nov. 1984).

La modification technologique de certains secteurs seulement peut d'ailleurs avoir une incidence sur l'ensemble de l'entreprise et justifier l'expertise (TGI Pontoise, 3 janv. 1990, Dr. ouvrier 1990, p. 319). En effet, la Cour d'appel d'Aix retient que transformer intégralement un service par l'introduction d'une technologie nouvelle rentre dans les prévisions légales (CA Aix, Ch. corr. 17 déc. 1992, CE SIAP Nord, Dr. ouvrier, juin 1993, p. 234).

PROJET AYANT DES INCIDENCES SOCIALES

Alors même que l'existence d'une nouvelle technologie n'est pas contestée, encore faut-il que cette nouvelle technologie soit susceptible d'avoir cer-

taines conséquences sociales pour ouvrir droit à l'expertise.

103 DE RÉELLES MODIFICATIONS

Toute introduction de nouvelles technologies n'ouvre pas droit systématiquement à l'expertise. Selon la circulaire ministérielle du 30 novembre 1984, elles doivent «apporter de réelles modifications dans la situation du personnel concerné dans le domaine de l'emploi, de la qualification, de la rémunération, de la formation ou des conditions de travail».

Il suffit aux termes mêmes de la loi que l'un de ces facteurs soit concerné (*Circ. DRT n° 12 précitée*).

On notera que les conséquences en question peuvent être favorables ou défavorables (*TGI Paris, 21 mai 1984, CE Siège du groupe Zurich France c/Société Zurich Abri Alpina*; contra mais sans justification : *CA Limoges, 25 févr. 1986, Jurisp. soc. UTM 1986, p. 313*, qui tire argument pour rejeter la demande d'expertise des conséquences favorables du projet sur les conditions de travail).

Là encore, il est certain que l'on doit tenir compte de la finalité de la consultation et du rôle du comité. Dans les domaines cités par l'article L. 2323-13 du Code du travail, il ne sera pas question de consulter le comité, organe collectif, à l'occasion de projet important n'affectant pas la collectivité de travail ou une part significative de celle-ci. Mais le projet resterait-il important ?

104 RÔLE DU JUGE

Le juge saisi doit veiller à **préciser** si le **projet** est bien **susceptible d'avoir des conséquences sociales**. En témoignent, les extraits d'arrêts et de jugements suivants :

- « Attendu qu'il s'agit donc, en l'espèce, d'un projet important d'introduction d'une nouvelle technologie intéressant la marche générale de l'entreprise et susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération et, plus particulièrement, sur la formation et les conditions de travail du personnel » (*CA Douai, 31 oct. 1985, Dr. ouvrier 1986, p. 219*),

- « L'argumentation de Général Motors relative à l'innovation technologique a été, avec raison, écartée par le premier juge par des motifs auxquels la cour se réfère, en soulignant que l'expression employée par l'article L. 2323-13 du Code du travail ne doit pas être appréciée abstraitement (...) mais en recherchant si les procédés dont l'introduction est envisagée sont suffisamment nouveaux par rapport à ceux antérieurement pratiqués au sein de l'entreprise et s'ils sont de nature à exercer une influence sur la marche générale de celle-ci et notamment sur l'emploi, la formation et les conditions de travail des salariés » (*CA Colmar, 16 janv. 1985, Dr. ouvrier 1985, p. 139*),

- « Attendu que les relations directes par Vidéotex

sont appelées à développer considérablement ces communications ;

Attendu qu'en conséquence l'introduction de cette nouvelle technologie aura de façon certaine des conséquences sur les conditions de travail du personnel ; qu'elle est encore susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération ou la formation » (*TGI Paris, réf. 25 mai 1984, Juri-soc. n° 69 - F 60*).

105 IMPORTANCE DES MODIFICATIONS

Le degré d'importance des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation et les conditions de travail du personnel n'est pas précisé par le texte.

Il s'agit d'une appréciation cas par cas.

Il semble que ces **conséquences sociales doivent être significatives dans un domaine ou un autre** (l'emploi, les qualifications, la rémunération, la formation ou les conditions de travail) un peu comme si la notion d'importance devait s'accompagner de l'importance de ses effets sociaux.

« Attendu que le comité ne fournit aucune précision sur les nuisances et les risques qui, selon son assignation, vont être multipliés par le nouveau mode de fabrication, que s'il est certain qu'un effort d'adaptation sera nécessaire de la part des 200 salariés concernés spécialement en ce qui concerne les horaires alternés par équipe au lieu d'un horaire commun et les cadences de travail inhérentes à une production en continu, cet effort est le corollaire constant de l'évolution permanente des techniques avec les progrès des sciences et de l'application de celles-ci au mode de production et à l'amélioration de la productivité ; qu'il ne faut pas assimiler l'évolution des techniques de production à l'introduction importante des technologies nouvelles, lesquelles marquent une rupture totale ou tout au moins fondamentale avec le mode de production antérieur ou la conception même des mécanismes de production et de l'intervention humaine » (*TGI Caen, réf. 9 févr. 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 353*).

De même, dans une autre affaire, une entreprise a établi un plan de progrès en vue de faire face à des évolutions techniques et sociales accélérées et de moderniser une unité par la réalisation d'un programme d'économie à la suite d'une réorganisation de la gestion et du plan d'informatisation. Le juge considère « qu'il s'agissait ainsi d'un projet important induisant de nouvelles technologies ayant des conséquences sur l'emploi, la formation et les conditions de travail et marquant une rupture totale avec la situation antérieure, que la modification impliquait une transformation des conditions de fabrication et concernait l'ensemble de l'effectif de l'établissement » (*TGI Sarreguemines, réf. 20 mai 1984, CDF Chimie*). ■

L'EXERCICE DE LA MISSION

Le Code du travail, comme la jurisprudence, ne sont pas très expansifs sur le contenu ou les modalités d'exécution de la mission de l'expert technique.

Afin de pallier tout conflit entre la direction et le comité d'entreprise, il est fortement recommandé de déterminer dès le départ dans l'accord :

- précisément le contenu de la mission ;
- les modalités d'accès à l'entreprise et aux lieux nécessaires à la réalisation de la mission ;
- les informations fournies à l'expert ;
- l'établissement obligatoire d'un rapport ;
- les dates du terme de la mission et de remise du rapport d'expertise ;
- les honoraires de l'expertise.

En cas de désaccord, il convient de demander au président du tribunal de grande instance de fixer le contenu et les conditions d'exécution de la mission.

comportent une définition de sa mission, notamment :

► **Analyser et commenter l'installation des nouveaux moyens techniques** (machines et méthodes de travail) **ayant pour but de fabriquer le nouveau produit** :

- décrire les projets de formation visant à une réadaptation du personnel de l'entreprise en précisant les étapes de passage de l'ancienne à la nouvelle fabrication ;

- de façon générale déterminer les conséquences du projet sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel (TGI Strasbourg, réf. 24 mai 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 427).

► **Après s'être fait communiquer les documents utiles et avoir entendu les parties et leurs observations, procéder à l'étude du plan industriel** concernant un établissement. C'est-à-dire, fournir toutes informations techniques et tous éléments permettant de donner un avis sur ce projet en analysant ses conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération et les conditions de travail du personnel (TGI Mâcon, réf. 11 oct. 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 429).

► **Décrire sommairement le système informatique laser** :

- déterminer les conséquences du projet d'implantation de ce système sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation et les conditions de travail du personnel ;

- analyser et commenter les dispositions que l'employeur envisage de prendre pour faire face à ses conséquences (TGI Chambéry, réf. 18 nov. 1986, Dr. ouvrier 1987, p. 351).

L'expertise ne peut porter que sur les **aspects techniques** ou sur les **conséquences** sur l'**emploi**, la **qualification**, la **rémunération**, la **formation** ou les **conditions de travail** du personnel, de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. Une **mission** dont le contenu est l'**enjeu** industriel, juridique, et économique est **trop étendu**. En effet, la mission de l'expert en nouvelles technologies ne peut englober l'analyse de toutes les conséquences de leur introduction dans l'entreprise (CA Paris, 30 oct. 1995, RATP c/CRE RATP).

ÉTENDUE DE LA MISSION

106 DÉFINITION PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

L'étendue de la mission confiée à l'expert en cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies n'est pas définie par la loi.

C'est au comité d'entreprise, ou plus exactement à ses membres élus statuant à la majorité, qu'il appartient, dans chaque cas et en accord avec l'employeur, de le faire (C. trav., art. L. 2325-38). L'étendue de la mission confiée à l'expert est fonction de la nature et de l'importance du projet, mais également des points sur lesquels le comité souhaite être éclairé, qu'il s'agisse des aspects strictement techniques du projet ou de ses conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

107 RÔLE DU JUGE EN CAS DE DÉSACCORD

Si un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus ne peut être trouvé quant à l'étendue de la mission de l'expert, c'est le président du tribunal de grande instance statuant en urgence qui la précise (C. trav., art. L. 2325-38). Il tient alors compte du projet soumis à la consultation du comité, des souhaits exprimés par ce dernier et des observations éventuelles de l'employeur.

En ce sens, les décisions concluant au bien-fondé de la demande d'expertise et désignant l'expert,



MOYENS

Pour exercer la mission telle que définie par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, ou à défaut par le président du tribunal de grande instance, l'expert désigné dispose de certains moyens qui lui sont reconnus par la loi.

108 LIBRE ACCÈS DANS L'ENTREPRISE

L'expert technique a libre accès dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2325-39).

Outre les locaux mis à la disposition du comité d'entreprise, cela concerne **tous les locaux de l'entreprise** que l'expert peut estimer utile de visiter pour l'exercice de sa mission, parmi lesquels bien sûr les ateliers ou installations où doivent être mises en oeuvre les nouvelles technologies.

Ce droit comporte cependant les **mêmes limites** que celles applicables à l'**expert-comptable**, qu'il s'agisse de l'accès aux locaux dont la visite ne serait pas utile à l'accomplissement de la mission confiée, du respect des heures d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise ou des services concernés, ou encore de l'obligation de respecter les règles ou procédures en vigueur concernant l'accès à l'entreprise elle-même ou à certains de ses locaux, procédures administratives ou règles de sécurité notamment (voir n° 53).

Le libre accès dans l'entreprise étant justifié par la mission de l'expert, il est limité à sa réalisation. Il doit lui permettre d'avoir accès à toute source d'information en vue de l'établissement, en connaissance de cause, de son rapport.

109 INFORMATIONS DÉTENUES PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE

L'expert technique dispose des éléments d'information concernant le projet d'introduction de nouvelles technologies et ses conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel, **remis** aux membres du comité **un mois avant la réunion** au cours de laquelle il doit être consulté. Dans le cas d'une mise en oeuvre de mutations technologiques rapides et importantes, le plan d'adaptation transmis au comité d'entreprise doit aussi l'être à l'expert (C. trav., art. L. 2323-13 ; C. trav., art. L. 2323-14).

En dehors de ces éléments d'information, la loi ne reconnaît pas à l'expert un pouvoir d'investigation comparable à celui de l'expert-comptable. Ainsi, le Code du travail ne lui permet pas d'accéder à d'autres documents que ceux communiqués au comité.

Cependant, certaines décisions de tribunaux de grande instance prévoient la communication à l'expert des « documents utiles » à la réalisation de sa mission (TGI Paris, réf. 25 mai 1984, Juri-soc.

n° 69, F 60 ; TGI Mâcon, réf. 11 oct. 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 429).

Ces décisions sont plus avantageuses pour les comités d'entreprise que les dispositions légales.

En effet, si l'expert estime que les informations communiquées au comité d'entreprise ne lui permettent pas de formuler les avis qui lui sont demandés dans le cadre de sa mission, il ne peut qu'en faire état dans son rapport ou **demander** le cas échéant, par l'intermédiaire du **comité**, certaines **informations complémentaires** sans pouvoir exiger, sauf accord de l'employeur, d'accéder directement à ces informations.

Il peut demander au comité de lui communiquer les différentes informations transmises par l'employeur excepté, sans autorisation préalable de ce dernier, celles frappées d'une obligation de secret ou de discrétion.

110 CONTACTS AVEC LES MEMBRES DU CE ET RÉUNIONS PLÉNIÈRES DU COMITÉ

◆ Début de mission

Aucune disposition légale n'interdit à l'expert de rencontrer, en début comme en cours de mission, les membres du comité d'entreprise dès l'instant où ces derniers peuvent disposer, dans le cadre de leur crédit d'heures, du temps nécessaire à de telles rencontres.

Dans la mesure où l'étendue de la mission de l'expert est fonction de ce que souhaitent les membres élus du comité, de tels contacts peuvent s'avérer indispensables avant même que la mission lui soit confiée. Si, pour quelque cause que ce soit, la demande d'expertise n'est pas en définitive retenue, le temps consacré par l'expert pressenti à ces contacts préalables n'aura pas à lui être rémunéré par l'entreprise.

◆ Terme de la mission

En fin de mission, une **réunion préparatoire à la réunion plénière du comité d'entreprise** est également concevable, comme pour l'expert-comptable.

Si un doute a pu exister sur le débiteur des honoraires de l'expert au cours de cette réunion. Il incombe à l'employeur de les payer et non au comité d'entreprise (Cass. soc., 8 nov. 1994, Dr. social 1995, p. 73, arrêt rendu au sujet du recours à un expert-comptable).

◆ Réunion du comité d'entreprise

Quant à la présence de l'expert à la **réunion plénière** du comité consacrée à l'examen du rapport et à la formulation de son avis dans le cadre de la procédure de consultation (C. trav., art. L. 2323-13 ; C. trav., art. L. 2323-14), elle ne saurait être écartée, bien que prévue par aucun texte.

Selon la chambre criminelle de la Cour de cassation le comité peut imposer, par un vote majoritaire, la participation de l'expert-comptable à une réunion consacrée à la discussion d'un dossier transmis par lui. Ce principe peut être retenu s'agissant de l'ex-

pert technique (Cass. crim., 25 mai 1983, n° 82-92.80P).

C'est en ce sens que se prononce la circulaire ministérielle du 30 novembre 1984 (Circ. DRT n° 12, non publiée au JO) :

« Il (l'expert) peut assister à la réunion du comité d'entreprise consacrée à l'examen du projet d'introduction de nouvelles technologies ».

111 CONTACTS AVEC LE PERSONNEL

Pas plus que pour l'expert-comptable, le Code du travail ne prévoit la possibilité pour l'expert technique de s'entretenir, dans le cadre de sa mission, avec les membres du personnel de l'entreprise.

Concernant l'expert-comptable, le tribunal de grande instance de Paris considère qu'« en l'état des textes et de la volonté du législateur », sa mission ne peut comporter « des pouvoirs d'audition ou d'interrogation du personnel ». Cette position est transposable à l'expert technique (TGI Paris, réf. 20 juill. 1984, Dr. social 1985, 8, obs. J. Savatier). S'il souhaite prendre contact avec des salariés, parce qu'il l'estime utile pour sa mission, il doit préalablement demander l'autorisation à l'employeur.

OBLIGATIONS

112 EXÉCUTION DE LA MISSION CONFÉE

L'étendue de sa mission ayant été définie par accord entre l'employeur ou, à défaut, par décision du tribunal de grande instance, l'expert désigné en application de l'article L. 2325-38 du Code du travail doit l'exercer conformément aux prévisions de cet accord ou de cette décision.

A défaut sa **responsabilité à l'égard du comité d'entreprise** pourra être engagée, indépendamment des conséquences sur sa rémunération.

Si un **décal** lui a été **imparti**, il devra bien évidemment être respecté. Le non-dépôt par l'expert de ses conclusions dans le délai prévu et accepté, ne saurait contraindre l'entreprise à différer la date de la réunion de consultation du comité d'entreprise initialement prévue.

Bien que la loi ne le prévoit pas expressément, la mission confiée à l'expert donne lieu en pratique, comme pour l'expert-comptable, à l'établissement d'un **rapport transmis à l'employeur** et au **comité**. Un tel rapport permet à l'expert de communiquer au comité le résultat de ses études ou analyses.

En outre, l'accord qui définit l'étendue de la mission, comme la décision éventuelle du président du tribunal de grande instance, peuvent expressément prévoir l'établissement d'un tel rapport. On constate, au travers des décisions rendues, qu'en général c'est effectivement le cas.

En ce sens notamment :

- TGI Paris, réf. 25 mai 1984, Juri-soc. n° 69, F 60 : « Sursoyons à statuer sur le surplus jusqu'au dépôt du rapport »,

- TGI Mâcon, réf. 11 oct. 1984, Dr. ouvrier 1984, p. 429 : « Disons que l'expert dressera rapport de ses opérations dont il remettra copie au comité d'établissement, à la direction et qu'il déposera son rapport au greffe de ce tribunal dans les deux mois de sa saisine »,

- TGI Chambéry, réf. 18 nov. 1986, Dr. ouvrier 1987, p. 351 : « Dit que dans les deux mois de sa saisine l'expert remettra son rapport au comité d'entreprise de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Savoie et en adressera une copie à ladite caisse avec l'état de ses frais et honoraires ».

◆ Secret professionnel et discrétion

A la différence de l'expert-comptable, l'expert technique peut ne pas être tenu de par son statut ou sa profession à une obligation générale de secret professionnel. Ainsi, les dispositions de l'article L. 2325-42 du Code du travail selon lesquelles les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion telles que définies à l'article L. 2325-5 prennent une importance particulière.

Elles ont pour effet de soumettre l'expert aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres du comité d'entreprise à savoir, selon l'article L. 2325-5 :

- **secret professionnel** pour toutes les questions relatives aux **procédés de fabrication** ;

- obligation de **discrétion** à l'égard des **informations à caractère confidentiel** et présentées comme telles par l'employeur.

◆ Procédé de fabrication

Compte tenu de la nature des missions susceptibles de lui être confiées, l'expert technique est certainement, parmi les experts auxquels le comité d'entreprise peut avoir recours, celui pour lequel l'obligation de secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication peut trouver le plus souvent à s'appliquer.

A la différence des informations à caractère confidentiel, il n'est pas nécessaire, s'agissant des procédés de fabrication, que l'employeur rappelle expressément l'obligation de secret pour que sa violation par l'expert engage sa responsabilité non seulement au plan civil (réparation du préjudice subi par l'entreprise) mais également au plan pénal sur la base de l'article 226-13 du Code pénal. Néanmoins, ce rappel peut être utile en pratique.

◆ Informations données comme confidentielles par l'employeur

L'obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère confidentiel concerne celles qui ont été présentées comme telles par l'employeur. Dans la mesure où l'expert technique n'a normalement accès qu'aux informations fournies au comité d'entreprise, c'est en pratique lors de la communication au comité de ces informations que l'employeur devra requérir, s'il le juge utile, la

discrétion de ses membres.

Elle s'applique ensuite à l'expert sans qu'il soit nécessaire de le lui rappeler expressément.

◆ Obligation à l'égard des tiers

S'agissant de l'obligation de secret et de discrétion à l'égard des tiers, le problème ne se pose pas dans les mêmes termes que pour l'expert-comptable.

L'expert technique n'ayant accès qu'aux informations dont le comité d'entreprise a connaissance, ce n'est qu'à l'égard des tiers que peuvent trouver à s'appliquer ces obligations de secret et de discrétion.

Toutefois, si l'employeur a communiqué à l'expert, à titre confidentiel, des informations qui ne relèvent pas de la compétence du comité, elles ne doivent pas lui être transmises par l'expert.

Contestation de la rémunération par l'employeur

Lorsque les honoraires de l'expert n'ont pas été fixés dès l'origine, l'employeur peut contester, après **achèvement de la mission**, le montant réclamé. Le **président du tribunal de grande instance tranche et fixe**, en tant que juge du fond, le montant des **honoraires**.

Saisi à l'initiative de l'employeur ou plus fréquemment à celle de l'expert, mais non du comité, le président du tribunal de grande instance arrête sa décision en fonction du travail fourni, de sa complexité, de sa qualité, ainsi que des taux de facturation pratiqués. Les règles relatives à la fixation de la rémunération de l'expert-comptable sont transposables et notamment la possibilité de solliciter l'avis de toute personne qualifiée, expert judiciaire ou autre.

En ce qui concerne enfin les **frais** engagés par l'expert pour l'**accomplissement de sa mission** et notamment les frais de déplacement, la question de leur prise en charge par l'entreprise au titre de la rémunération se pose dans les mêmes termes que pour l'expert-comptable du comité d'entreprise (voir n° 79 et s.).

RÉMUNÉRATION

113 PAR L'ENTREPRISE OU LE COMITÉ D'ENTREPRISE

L'expert technique est, comme l'expert-comptable, rémunéré par l'entreprise (*C. trav., art. L. 2325-40*).

Il donne également compétence au président du tribunal de grande instance en cas de litige sur la rémunération (alinéa 2).

Ces dispositions de l'article L. 2325-40 ne concernent bien évidemment que les experts désignés en application des articles L. 2325-35 et L. 2325-38.

Si les conditions de recours à un tel expert ne sont pas remplies, un comité d'entreprise décide à propos de l'introduction de nouvelles technologies de faire appel à un **expert libre** en application de l'article L. 2325-41, sa rémunération est prise en charge par le comité sur son budget de fonctionnement. Comme pour l'expert-comptable, la rémunération de l'expert technique est à la charge de l'entreprise et est fonction du **travail fourni** et du **service rendu**. Elle ne peut donc être déterminée avec précision qu'après achèvement de la mission.

Le **président du tribunal de grande instance** peut arbitrer un **désaccord** sur la nécessité d'une expertise, le choix de l'expert ou l'étendue de la

mission. Néanmoins, il n'a pas la possibilité de fixer à cette occasion le montant de sa rémunération (*C. trav., art. L. 2325-38*).

Il peut simplement, s'il est saisi à cette fin, allouer une **provision à valoir sur la rémunération de l'expertise**.

En ce sens notamment : *TGI Mâcon, réf. 11 oct. 1984, Dr. ouvrier 1985, p. 429 ; TGI Paris, réf. 25 mai 1984, Juri-Social n° 69, F 60 ; TGI Strasbourg, réf. 24 mai 1984, Dr. ouvrier 1984, p. 427.*

114 ACCORD PRÉALABLE

Dans la mesure où le recours à l'expert technique résulte d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, rien n'interdit que cet accord prévoit le montant des honoraires correspondant à la mission dont il définit l'étendue.

Afin de déterminer le coût de l'expertise, il est souhaitable que l'expert, préalablement à tout commencement d'exécution, établisse une **lettre de mission** arrêtant approximativement la durée et le montant de ses honoraires.

En pareil cas, l'employeur est lié par ce montant fixé ou estimé, sauf à démontrer que la mission n'a pas en fait été exécutée selon les prévisions de l'accord. Le président du tribunal de grande instance statuant en urgence pourra alors être saisi. ■

3

Les autres experts

L'expert libre

L'expert-comptable du comité de groupe

L'expert judiciaire de gestion

L'EXPERT LIBRE

Le comité peut faire appel à deux types d'experts en fonction de la nature des missions qui leur sont confiées :

► les uns interviennent pour des **missions institutionnelles** : ce sont l'expert-comptable (*dans les cas prévus à l'article L. 2325-35 du Code du travail, voir n° 1 et s.*) et l'expert technique dans le cas prévu à l'article L. 2325-38 (*voir n° 80 et s.*). Leurs pouvoirs d'investigation sont larges, aussi bien à l'égard des documents que des locaux auxquels ils ont accès, et leur rémunération est acquittée par l'entreprise ;

► les autres interviennent pour des **missions strictement contractuelles** : le mandat confié au comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production (*C. trav., art. L. 2323-1*). Cette mission l'amène à présenter des vœux à l'occasion des informations périodiques qu'il reçoit et des avis préalablement aux décisions unilatérales de gestion intéressant la vie économique (*C. trav., art. L. 2323-6*) et les conditions de travail (*C. trav., art. L. 2323-27*). Doté pour ces activités de la personnalité civile (*C. trav., art. L. 2325-1*), il peut, en outre, pour préparer ses réunions plénières, avoir recours à tout expert de son choix (*C. trav., art. L. 2325-41*). Il peut rémunérer ce dernier puisqu'il dispose d'un budget de fonctionnement égal à 0,2 % de la masse salariale brute (*C. trav., art. L. 2325-43*).

« Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. 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 » (*C. trav., art. L. 2325-41*).

DÉSIGNATION

115 PRINCIPE

S'agissant de la désignation de l'expert, les problèmes qui se posent concernent la qualité de celui auquel on veut avoir recours, la forme de la désignation, l'objet précis de la désignation du comité et l'institution pouvant recourir à l'expert.

116 QUALITÉ DE L'EXPERT

Aucune condition n'est exigée de l'expert choisi par le comité pour l'aider dans la préparation de ses travaux.

Il peut s'agir de toute personne ayant une compétence particulière dans les domaines où il aura à intervenir, notamment **tout permanent ou collaborateur** d'une organisation syndicale à condition qu'il ne soit pas désigné à ce titre mais compte tenu de ses qualités de juriste, de financier, de comptable, d'économiste, etc. A défaut d'une telle compétence, la désignation pourrait être utilement critiquée car ne correspondant pas à l'objectif de l'article L. 2325-41 du Code du travail, qui est de permettre au comité, par le recours à une personne qualifiée « d'exercer plus efficacement les attributions économiques et socio-économiques qu'il détient, notamment en vertu des articles L. 2323-6 et L. 2323-78 » (*Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984*).

Il peut s'agir aussi bien d'une **personne salariée de l'entreprise qu'extérieure à celle-ci**. Dans ce dernier cas, elle peut être aussi bien une personne physique qu'une personne morale exerçant une activité économique dans le domaine pour lequel l'expertise s'avère nécessaire.

Les experts-comptables et les experts techniques peuvent être choisis comme **experts contractuels**, en particulier pour des missions de même nature que celles auxquelles ils peuvent être appelés en application des articles L. 2325-35 à L. 2325-37, lorsque les conditions ne sont pas réunies pour que la mission puisse être considérée comme institutionnelle (*voir n° 1 et s. et n° 80 et s.*). En pareil cas, et d'une manière générale, chaque fois qu'il est fait appel à l'un de ces experts, ce dernier ne dispose que des moyens et du statut des experts librement choisis, et non des moyens qui leur sont reconnus par la loi en cas d'expertise obligatoire.

117 QUI PEUT RECOURIR À L'EXPERT ?

◆ Entreprise à structure complexe

Les fonctions du comité d'entreprise dans l'ordre économique et professionnel étant exercées, en cas de structure complexe, aussi bien par le **comité d'établissement** (dans les limites des pouvoirs du chef d'établissement qui le préside) que par le **comité central d'entreprise**, le recours à l'expert est possible, tant par le comité d'établissement que par le comité central d'entreprise, même si l'article L. 2325-41 du Code du travail sur l'expert ne vise que le comité d'entreprise. De même, le comité commun constitué entre plusieurs sociétés juridiquement distinctes peut recourir à un expert, dès lors qu'est constatée l'existence d'une **unité économique et sociale**.

La mission de l'expert est notamment condition-

née par la capacité de l'institution à financer sa rémunération sur le seul budget de fonctionnement. Ainsi se pose avec une certaine acuité la difficulté de répartir (à défaut de dispositions légales définissant au moins une solution de droit commun) la subvention de 0,2 % entre les deux niveaux de représentation du personnel.

◆ **Carence de CE dans une entreprise de 50 salariés et plus**

Les **délégués du personnel** peuvent être amenés, en cas de carence du comité, à exercer les missions incombant au comité en matière économique et professionnelle. Ils peuvent avoir recours aux experts rémunérés par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants (*C. trav., art. L. 2313-13*).

Ils peuvent également recourir aux experts pour des missions contractuelles dès lors qu'ils disposent d'un budget de fonctionnement en application de l'article L. 2313-13 alinéa 6 du Code du travail : « Le budget de fonctionnement dont le montant est déterminé à l'article L. 2325-43 est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel ».

Ce texte peut toutefois être source de difficultés dans la mesure où la gestion est conjointe avec l'employeur, et non pas autonome.

A notre avis, la notion de gestion conjointe ne peut empêcher les délégués du personnel de recourir à un expert pour une mission contractuelle. Elle signifie simplement qu'ils doivent tenir compte de l'avis de l'employeur (exprimé en pratique par un vote) pour l'affectation d'une partie du budget à une telle dépense.

118 FORME DE LA DÉSIGNATION

La désignation de l'expert intervient en deux temps. Tout d'abord, le principe même du recours à un expert donne lieu à **délibération du comité**. Ensuite, il est procédé au **choix de la personne, physique ou morale** (*C. trav., art. L. 2325-41*).

La décision de recourir à un expert est une **résolution du comité**, prise en séance ordinaire, à la majorité des membres présents conformément à l'article L. 2325-18 (*v. également Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984*).

De même, le comité choisit l'expert par une résolution. La nature même de la mission de l'expert, à savoir aider le comité à exercer efficacement ses fonctions dans l'ordre économique (fonctions dans lesquelles le comité agit en tant que délégation du personnel) a nécessairement comme conséquence que **le président ne participe au vote** ni en ce qui concerne le principe du recours à l'expert, ni à propos du choix de sa personne (*C. trav., art. L. 2325-18*).

119 OBJET DE LA DÉSIGNATION

La mission de l'expert est de **faciliter la préparation des travaux du comité**. Elle ne doit pas pour

autant être obligatoirement ponctuelle, c'est-à-dire liée à un ordre du jour et aux questions qui y figurent. On peut très bien concevoir une mission à **durée déterminée ou indéterminée**, portant sur toutes les questions de la compétence de l'expert mises à l'ordre du jour des réunions du comité dans ce même temps. Ainsi, un comité d'entreprise peut décider d'adhérer à un centre de documentation économique et d'assistance technique lui fournissant ces prestations d'expertise au fur et à mesure de ses besoins (*TGI Créteil, réf. 9 mars 1983, voir à ce sujet M. Cohen, Dr. social, mai 1984*).

En tout état de cause, si la mission faisant l'objet d'un contrat avec l'expert est permanente, le changement de majorité au sein du comité ne peut pas être considéré comme une cause de rupture anticipée licite des relations avec l'expert, sauf pour ce dernier. Il peut, en effet, arrêter son intervention dès que le climat de confiance et son indépendance ne sont plus garantis.

La **seule limite** à la fixation par le comité de l'objet de la mission est qu'elle se rapporte strictement aux **attributions** de l'institution en matière **économique, professionnelle et sociale**. En outre les **honoraires** peuvent être **acquittés** par prélèvement sur le seul **budget de fonctionnement**. Il ne faut pas, cependant, que le recours à de tels organismes détourne le budget de fonctionnement de son objet. Tel serait le cas si l'organisme en question a comme mission une assistance à l'activité syndicale.

La mission de l'expert pouvant coûter plus cher que le budget d'une année, le ministre du Travail admet la **validité du report du solde de la subvention d'une année sur l'autre**. En revanche, il est **impossible** au comité, en cas d'insuffisance d'actifs, de puiser sur le **budget des activités sociales et culturelles**.



CONTENU DE LA MISSION

120 PRINCIPE

La mission de l'expert libre doit simplement **s'inscrire** dans le **cadre** des fonctions exercées par le comité en matière **économique et professionnelle**, telles que ces fonctions sont définies, pour l'essentiel, aux articles L. 2323-6 à L. 2323-78 du Code du travail, ce qui relève d'un domaine très large. **A défaut**, la décision du comité d'entreprise serait critiquable et pourrait être **annulée** par décision judiciaire. Ce serait alors le **tribunal de grande instance** statuant selon le droit commun qui aurait à connaître du litige et non le président de ce tribunal statuant en la forme des **référés**. En revanche, en fonction de l'urgence, la voie du référé est, bien sûr, possible. Cette action pour annulation pourrait être intentée même si l'expert n'est pas rémunéré pour la mission qu'il effectue, dès lors que

cette dernière se situe en dehors du cadre de compétence du comité.

Le texte de l'article L. 2325-41 précisant que le comité peut faire appel à tout expert « pour la préparation de ses travaux » ne doit pas être interprété strictement. Si un tel recours doit « donner lieu à délibération du comité d'entreprise », il n'est pas, à notre avis, nécessaire de trouver dans l'ordre du jour de la réunion où la décision est prise, la justification précise du mandat de l'expert.

Par travaux du comité, il y a lieu d'entendre l'ensemble des tâches auxquelles ses membres sont conviés pour **assurer efficacement** les **attributions de l'institution**.

De la même manière que la formation économique initiale doit aider à la compréhension des mécanismes économiques et financiers, le recours par le comité d'entreprise aux services d'un expert afin d'avoir un éclairage permanent sur tel ou tel problème de sa compétence correspond bien à l'objet assigné à son recours par l'article L. 2325-41.

Sur décision du comité, la mission de l'expert peut être d'**assister** dans son travail toute **commission créée par lui**, en particulier les commissions obligatoires légalement ou conventionnellement, parmi lesquelles, bien sûr, la **commission économique**, dans les entreprises dont l'effectif justifie sa mise en place.

A notre sens, le comité peut aussi, en application de l'article L. 2325-41, demander à un expert libre de vérifier les comptes relatifs à ses activités sociales et culturelles.

En effet, le comité d'entreprise est chargé de la gestion annuelle des activités sociales et culturelles (C. trav., art. R. 3223-21).

montrer que, pour le législateur, l'action menée par l'expert-comptable ou l'expert technique, bien qu'initée par le comité d'entreprise, s'inscrit dans l'intérêt général de l'entreprise. Au contraire, le caractère contractuel de la mission d'expert prévue par l'article L. 2325-41 fait que celle-ci n'est destinée qu'à faciliter la défense des intérêts particuliers des salariés pris collectivement.

◆ Accès aux documents et aux locaux

« L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité d'entreprise et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise » (C. trav., art. L. 2325-41 al. 3).

► Documents

L'expert choisi par le comité d'entreprise dispose des documents détenus par ce dernier.

Même si rien n'est prévu sur le sujet dans le Code du travail, rien n'interdit qu'une règle instaurée dans l'entreprise permette l'accès à d'autres documents dans l'intérêt de la mission de l'expert.

Au demeurant, elle s'inscrirait dans l'esprit de l'article L. 2325-4, d'où il résulte que les règles du Code du travail relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité d'entreprise, ne font pas obstacle aux dispositions conventionnelles ou aux usages plus favorables en la matière.

► Locaux

- Local du comité d'entreprise

L'expert a un accès de droit au local du comité d'entreprise et à tous les autres locaux qui lui sont attribués. L'employeur ne saurait en interdire l'accès.

- Autres locaux

Par accord collectif ou usage, il est possible d'étendre la faculté d'accéder, pour l'expert, à d'autres locaux que ceux du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2325-4).

Il nous semble donc que l'employeur doit nécessairement engager une négociation avec les représentants élus du comité en vue de définir dans quelles conditions l'accès aux autres locaux de l'entreprise est possible. Toutefois cette obligation de négocier, n'est pas une obligation de conclure.

Le but de cette négociation, qui nous paraît obligatoire, est de préciser les règles à respecter par l'expert libre, compte tenu des spécificités de l'entreprise considérée (non-divulgaration des secrets de fabrication auxquels cet expert aurait accès, heures pendant lesquelles il exercera sa mission, modalités de ses déplacements à l'intérieur de l'entreprise, etc.).

◆ Assistance à la réunion du CE consacrée à l'examen du rapport

L'expert libre peut assister à la réunion du comité d'entreprise consacrée à l'examen de la question sur laquelle il a établi son rapport si la majorité des membres le souhaite et si l'employeur ne s'y op-

DURÉE DE LA MISSION

121 AUCUN DÉLAI

Aucune disposition n'impose un délai minimum ou maximum. C'est au comité d'entreprise de le fixer.

MOYENS MIS EN OEUVRE

122 PRINCIPE

Contrairement aux experts requis pour des missions institutionnelles dont les pouvoirs d'investigation sont élargis, l'expert choisi par le comité d'entreprise pour l'aider dans la préparation de ses travaux ne peut étendre son action au-delà des propres limites du comité. Cette différence de traitement tend à dé-

pose pas (Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368P ; Cass. crim., 26 avr. 1988, n° 86-95.566P).

◆ **Respect du secret professionnel et de l'obligation de discrétion**

Dans l'exercice de ses missions, l'expert libre est soumis aux règles de secret professionnel en ce qui concerne les procédés de fabrication et d'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant.

Les membres du comité d'entreprise sont soumis à ces obligations (C. trav., art. L. 2325-5).

Concernant l'obligation de discrétion, certaines informations étant par nature confidentielles (par exemple, celles de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, C. trav., art. L. 2323-78), l'employeur ne devrait pas avoir à les présenter comme telles pour que l'obligation de discrétion soit respectée.

Cependant afin d'éviter tout problème, il est souhaitable que l'employeur le précise ou le rappelle à chaque fois que nécessaire.



RÉMUNÉRATION

123 PRINCIPE

C'est au comité qu'il revient de rémunérer les services de l'expert dont il s'est doté pour des missions autres qu'institutionnelles, donc pour la préparation de ses travaux.

Le montant de l'expertise est établi et négocié entre l'expert et le comité d'entreprise.

Le coût peut se traduire en honoraires si l'expert intervenant est un travailleur indépendant ou relevant d'une profession libérale, dès lors qu'il n'est pas dans un état de subordination à l'égard du comité. L'expertise peut également être réglée en tant que salaire si l'expert est bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée dont le motif est l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable.

Il doit affecter le coût de l'expertise sur son budget de fonctionnement (C. trav., art. L. 2325-43) et non sur celui des activités sociales et culturelles.

Il est possible qu'il y ait contentieux sur le montant des honoraires entre le comité et son expert. Si, en revanche, la majorité des membres du comité accepte le prix demandé, on voit mal comment une action pourrait être engagée par l'employeur ou les délégués hostiles à cette décision.

Le contentieux, à défaut de dispositions exorbitantes du droit commun, relève du tribunal de grande instance qui est le juge compétent. En cas d'urgence, la procédure classique des référés est toujours possible.

L'EXPERT-COMPTABLE DU COMITÉ DE GROUPE

MISSION

124 PRINCIPE : IDENTITÉ DE MISSION AVEC L'EXPERT-COMPTABLE DU CE

◆ Rendre intelligibles les informations

Comme le comité d'entreprise, le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité de l'ensemble économique dont il a en charge la représentation des salariés. Ainsi, tout comme le comité d'entreprise, il peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en vue de **rendre intelligibles les documents**, notamment **comptables**, qui lui sont fournis. Quel que soit son volume, l'information n'atteint son objectif que si elle est à la fois comprise et crédible. Tel est le but poursuivi par le législateur au travers de la possibilité, pour ces institutions représentatives du personnel, de recourir à un expert-comptable pour des missions institutionnelles. De ce but identique découlent des convergences entre la mission de l'expert-comptable du comité d'entreprise et celle de l'expert du comité du groupe. « Pour l'exercice des missions prévues par l'article L. 2332-1, le comité de groupe peut se faire assister par un expert-comptable. Celui-ci est rémunéré par l'entreprise dominante. Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe » (C. trav., art. L. 2324-4).

La lecture comparée de ce texte avec celui des articles L. 2325-35 et suivants du Code du travail fait ressortir des **similitudes** dans leur rédaction, sur le principe même du **recours** à l'expert-comptable, de sa **rémunération** et des moyens d'**exercice** de sa **mission**.

On notera cependant que l'article L. 2334-4 est muet sur le domaine d'intervention de l'expert-comptable, son mode de désignation et de rémunération, ainsi que sur les modalités de résolution des litiges susceptibles d'intervenir en la matière. L'Administration du travail, l'Ordre des experts-comptables et la doctrine ont pris le parti d'une **identité de principe** de l'exercice de la mission de l'expert du comité d'entreprise et du comité de groupe.

◆ Position ministérielle

Le ministère du Travail indique que le choix de l'expert-comptable relève d'une décision du comité de groupe et que les litiges relatifs à sa désignation appellent la même procédure que ceux concernant l'expert du comité d'entreprise (J. Au-roux, JO Déb. Ass. nat., 8 juin 1982, p. 3133).

La circulaire DRT n° 6 du 28 juin 1984 (Légis. soc. -L- n° 5504, 9 juill. 1984) précise :

« Le comité de groupe peut, comme le comité d'entreprise à l'occasion de l'examen annuel des comptes, se faire assister d'un expert-comptable de son choix. Ce dernier est rémunéré par la société dominante.

S'agissant des règles relatives à la mission de l'expert-comptable et à l'accès aux documents, les précisions apportées dans la circulaire relative au comité d'entreprise sont également valables, en tenant compte toutefois du fait que l'expert-comptable du comité de groupe intervient au niveau de la société dominante et des autres entreprises constitutives du groupe ».

Ces précisions sont complétées par une lettre ministérielle qui établit un strict parallèle entre la durée de la mission de l'expert du comité de groupe et celui du comité d'entreprise.

Concernant le moment de l'intervention de l'expert-comptable, sa mission est annuelle et prend fin à l'issue de la réunion du comité de groupe consacrée à l'examen des comptes de l'exercice, dans le même esprit que celle qui préside à la mission d'examen des comptes annuels définis à l'article L. 2325-35, 1° du Code du travail » (Extrait de la lettre du Bureau D.S. 2, DRT n° 3947, 14 nov. 1986, RFAS n° 1/1987, p. 41).

◆ Position doctrinale

Plusieurs auteurs estiment que ce mode de raisonnement est conforme à la logique du texte.

« La loi utilise les mêmes termes que pour l'expert-comptable du comité d'entreprise et il y a lieu, logiquement, d'appliquer les mêmes principes : libre choix de l'expert par le comité de groupe votant à la majorité ; assistance, non seulement au cours des réunions, mais aussi en dehors afin de préparer celles-ci, examen approfondi de la situation du groupe, etc. » (M. Cohen, « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe » LGDJ, 9^e éd. 2009, p. 199).

« Les litiges relatifs à la désignation d'experts-comptables du comité de groupe appellent le respect des mêmes normes que ceux de la nomination de l'expert-comptable du comité d'entreprise » (B. Teys -sié, Juris. Classeur, Dr. trav., Fasc. 15-50, n° 134).

125 EXCEPTION : DIFFÉRENCES LIÉES À LA NATURE DU COMITÉ DE GROUPE

Néanmoins, les différences sensibles existent entre les deux types de mission.

Elles s'expliquent par le fait que le contenu de la **mission** de l'expert-comptable doit **s'apprécier par référence aux attributions du comité de groupe** qui sont différentes et moins vastes que celles du comité d'entreprise dans l'ordre économique et social. Le comité de groupe a un rôle de réception de l'information, alors que le comité d'en-

entreprise doit, en plus de cette mission, donner des avis préalablement à certaines décisions. Toutefois les informations fournies se situant au niveau du groupe, ses attributions ont un domaine géographique plus étendu (*Yves Chauvy, Avocat général à la Cour de cassation, « Le comité de groupe et son expert-comptable », RJS 1/95 p. 7*).

Sur le plan des textes, la situation est paradoxale puisque contrairement à l'article L. 2325-35 qui définit les missions de l'expert-comptable du comité d'entreprise de façon exhaustive et précise, l'article L. 2334-4 du Code du travail est très général et calque l'objet de l'intervention de l'expert-comptable sur le rôle du comité de groupe.

Or, le **comité de groupe** a pour mission d'être **informé** :

- sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent ;
- dans les domaines cités ci-dessus, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir ;
- du dépôt de toute offre publique d'achat ou d'échange dont fait l'objet l'entreprise dominante.

Ainsi un expert-comptable du comité de groupe, traite dans son rapport de la situation financière, de l'évolution de l'emploi et des perspectives économiques, fournit des éléments sur chaque composante du groupe accompagnés d'un historique. Il n'outrepasse pas sa mission, cette dernière étant d'éclairer les membres du comité de groupe, en leur facilitant la compréhension des comptes. Ce rapport est justifié au regard de l'importance du groupe et du nombre de ses filiales (*Cass. soc., 13 déc. 1994, n° 92-12.691*). La mission de l'expert-comptable est d'éclairer les membres du comité de groupe en leur facilitant la compréhension des comptes (*Cass. soc., 10 févr. 2000, n° 98-15.623*).

126 DES INFORMATIONS SUR CHAQUE SOCIÉTÉ DU GROUPE

Le fait que les informations recueillies par le comité de groupe concernent l'ensemble et chacune des entreprises qui composent le groupe séparément, a nécessairement une incidence sur les moyens d'exercice de la mission. En particulier, l'expert du comité de groupe peut avoir à exercer ses investigations dans des **locaux différents**. Autre différence : la **nature des documents**. En effet, lorsque des comptes consolidés sont établis au niveau du groupe, le comité les reçoit et la mission de l'expert-comptable est alors de les rendre intelligibles. S'agissant des informations synthétiques reçues par le comité de groupe, l'analyse de l'expert porte sur un rapport de la **société dominante** qui, normalement, ne devrait pas poser de difficulté de compréhension, pas davantage, en tous cas, que le rapport annuel d'activité présenté au comité d'entreprise indépendamment de la communication des documents comptables.

127 ABSENCE DE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Le fait que le comité de groupe ne dispose pas d'un budget de fonctionnement, bien que la personnalité civile lui ait été reconnue (*Cass. soc., 23 janv. 1990, n° 86-14.947P*), l'empêche a priori de missionner l'expert-comptable au-delà de sa mission légale, faute de moyens pour le rémunérer.

Cette situation engendre des contentieux sur l'étendue de cette mission, qui dépasse le strict cadre de la comptabilité.

En tout cas, on ne peut que conclure de l'absence de référence, dans l'article L. 2334-4 du Code du travail, à l'article L. 2325-41, à l'expression de la volonté du législateur d'instaurer une mission spécifique.

DÉSIGNATION

128 PRINCIPE

La décision de recours à un expert-comptable doit être prise à la **majorité des membres présents** du **comité d'entreprise**. Les articles L. 2334-1 et suivants du Code du travail, qui définissent les règles de fonctionnement du comité de groupe n'exigent pas, comme le prévoit l'article L. 2325-18 pour le comité d'entreprise, que le président s'abstienne de participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. Le **président** ne prend **pas** pour autant **part** au **vote** ni sur le principe du recours à l'expert, ni sur le choix du candidat retenu.

En effet, la jurisprudence a déjà, avant la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, interdit à l'employeur de participer à la désignation de l'expert (*Cass. soc., 5 mai 1983, n° 81-16.787, JCP 84 Ed. Entrepr. 13087, Obs. B. Teyssié*). Cette solution vaut tant pour le comité de groupe que pour le comité d'entreprise.

La désignation de l'expert-comptable ne soulève aucune difficulté particulière, notamment sur la durée du mandat. Le choix du comité peut porter sur **n'importe quel professionnel** à condition qu'il soit **inscrit à l'Ordre**. L'intéressé peut être choisi parmi les experts ayant déjà un ou plusieurs mandats, en application de l'article L. 2325-35, auprès de comités d'entreprise de sociétés appartenant au groupe.



MOYENS D'ACTION

129 DOCUMENTS

Pour exercer sa mission, l'expert-comptable du comité de groupe a accès aux **mêmes documents que les commissaires aux comptes** (C. trav., art. L. 2334-4, al. 2). Les obligations des entreprises relatives à la disponibilité des documents s'imposent dans leurs relations avec l'expert-comptable et visent :

- **la société dominante**, en particulier lorsqu'elle établit des **comptes** et un **bilan consolidé** et donc qu'un rapport est dressé par un commissaire aux comptes ;

- **les autres sociétés** appartenant au **groupe**, soit de droit (filiales) parce que la société dominante y détient plus de 50 % du capital, soit lorsque le comité a pris l'initiative, acceptée par la direction ou sanctionnée par décision judiciaire, de solliciter sa représentation au sein du groupe lorsque la participation au capital est comprise entre 10 et 50 %.

◆ Tous documents disponibles dans le groupe

► Nature des documents

Comme le commissaire aux comptes, l'expert-comptable du comité de groupe peut se faire communiquer les **comptes consolidés**, les **documents** permettant de vérifier, outre les valeurs et documents comptables, la **sincérité** et la **concordance**, avec les comptes annuels et les comptes consolidés, des informations contenues dans les **rapports respectifs de gestion de la société et du groupe**. Au surplus, ils peuvent se faire communiquer sur place toutes les **pièces** qu'ils estiment **utiles à l'exercice** de leur **mission** et notamment tous contrats, livres, documents comptables et registres de procès-verbaux, tant auprès de la société, des sociétés mères ou filiales, que pour des comptes consolidés, auprès de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation.

► Nature de la mission

S'il a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des différentes sociétés composant le groupe, c'est nécessairement avec les réserves liées à la finalité spécifique de la mission. En effet, celle-ci consiste à **faciliter la compréhension** par les membres du comité de groupe des **informations** qui leur sont données **sur l'activité**, la **situation financière** et l'**évolution de l'emploi** ainsi que, s'ils sont établis, des **comptes et bilans consolidés** et du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Les attributions de l'expert-comptable au niveau du groupe doivent permettre de mieux éclairer le comité de groupe dans l'exercice de son pouvoir et de ses attributions. En cela, elles sont différentes de celles du commissaire aux comptes qui sont de certifier les comptes du groupe.

◆ Documents d'entreprises extérieures

Plus délicate est la question de savoir si, indirectement, l'expert-comptable du comité de groupe peut avoir accès à des éléments d'information économique d'entreprises qui ne se situent pas dans le périmètre du comité de groupe, mais dans celui de la consolidation des comptes du groupe y compris lorsqu'il s'agit de certaines **filiales étrangères**.

Lorsque les comptes consolidés n'englobent pas les mêmes sociétés que celles faisant partie du groupe, il convient de fournir à l'expert les documents comptables tels qu'ils sont établis. En effet, il n'y a pas lieu de procéder à une consolidation spécifique qui ne comprendrait que les sociétés faisant partie du groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail (Circ. DRT, n° 6, du 20 juin 1984, BO min. trav., recueil 84-8 bis).

Selon le ministère du Travail, dès lors qu'une société dominante (y compris holding) est tenue, par la loi, de procéder à une consolidation des comptes, elle doit fournir au comité de groupe l'intégralité de ces documents, y compris lorsqu'ils concernent les comptes des filiales étrangères (Ass. nat. rép. min. M. Hollande, 25 sept. 1989, n° 8852, p. 4295).

La Cour de cassation reconnaît à l'expert-comptable le droit de consulter, auprès de la société dominante, les éléments détenus par elle concernant l'ensemble des entreprises françaises et étrangères comprises dans l'établissement des comptes consolidés. En effet, l'expert-comptable du comité de groupe a accès aux mêmes documents que les commissaires aux comptes des entreprises constitutives du groupe dont la compétence s'étend à toutes les entreprises comprises dans la consolidation (Cass. soc., 6 déc. 1994, n° 92-21.437).

En revanche, pas plus que l'expert du comité d'entreprise, celui du comité de groupe ne peut exiger que les documents lui soient adressés.

Son seul droit est de les **consulter sur place**.

130 LOCAUX, OBLIGATION DE DISCRÉTION ET SECRET PROFESSIONNEL

Contrairement à ce que prévoit l'article L. 2325-39 du Code du travail pour l'expert du comité d'entreprise, l'article L. 2334-4 ne dispose pas que l'expert du comité de groupe a accès aux locaux de l'entreprise. La logique impose toutefois de l'admettre, dans la mesure où l'accès aux documents (qui lui est prévu expressément) ne pourrait, à défaut, être effectif.

De même, il est logique d'étendre à l'expert du comité de groupe les règles relatives à l'obligation de discrétion et au secret professionnel prévus à l'article L. 2325-5.

On ne saurait dissocier les deux extensions. L'obligation de discrétion permettant à l'entreprise d'assurer en toute sécurité l'accès de l'expert-comptable aux documents..

ÉTENDUE DU POUVOIR D'INVESTIGATION

131 MARGE DE MANOEUVRE DE L'EXPERT

La mission de l'expert-comptable du comité d'entreprise est justifiée par la nécessité de rendre intelligibles des documents comptables et financiers (bilans, comptes de résultats, annexes, rapports du commissaire aux comptes) que le comité reçoit comme tout actionnaire.

Il est possible d'admettre que l'objectif de l'intervention de l'expert-comptable du comité de groupe est identique lorsque la société dominante établit des comptes et un bilan consolidés et qu'un commissaire aux comptes présente le rapport y afférent.

Mais la mission d'analyse porte aussi sur les informations fournies par la société dominante sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi dans le groupe au cours de l'année écoulée ainsi que les perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont voisines de celles qui composent le rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir que l'employeur doit présenter au comité d'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2323-55). L'analyse de l'expert ne port pas sur ce rapport.

Le comité de groupe reçoit également des informations séparées sur chacune des sociétés composant le groupe. Ceci justifie sans doute l'accès aux mêmes documents, dans chacune des sociétés, que ceux auxquels le commissaire aux comptes peut prétendre.

La mission étant de même nature que celle de l'expert du comité d'entreprise, il n'y a aucune raison de ne pas adopter pour l'expert-comptable du comité de groupe la même interprétation restrictive de ses pouvoirs d'investigation. Soutenue par une partie de la doctrine et admise par la jurisprudence, cette interprétation est inspirée de la mission pédagogique de l'expert-comptable. Il s'agit d'éclairer le comité sur la situation exacte de l'ensemble du groupe et de chaque société séparément. Dès lors, le Conseil supérieur de l'Ordre peut très bien affirmer que « cette mission doit être conduite dans le même esprit que celui qui préside à la mission d'examen des comptes annuels pour un comité d'entreprise » (*Guide méthodologique experts-comptables*, n° 3.7.1)

On peut, dans ces conditions, s'interroger sur l'intérêt qu'il peut y avoir, pour l'expert-comptable du comité de groupe, à solliciter des documents d'une société lorsque le comité d'entreprise a déjà fait réaliser un rapport par un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. L'objet de ce rapport est déjà d'éclairer sur le sens des comptes et, sauf à contester la qualité du travail fourni par le confrère, on voit mal l'intérêt qu'il y a à procéder de nouvelles inves-

tigations. Elles ne pourraient être justifiées par la volonté de contrôler les comptes. Or, un tel contrôle est étranger à la mission de l'expert-comptable. Cette investigation par l'expert du comité de groupe devrait alors être justifiée, non par l'intelligence des comptes de la société puisque les comptes ont déjà été éclairés, mais par une exigence supplémentaire nécessitant d'avoir accès à tel ou tel document.

RÉMUNÉRATION

132 A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

Comme pour les experts du comité d'entreprise investis de missions institutionnelles, l'expert choisi par le comité de groupe pour analyser les informations reçues par le comité et les rendre intelligibles est rémunéré par l'employeur.

C'est à l'**entreprise dominante**, définie par l'article L. 2331-1 du Code du travail et dont le dirigeant de droit est président du comité de groupe, qu'incombe cette obligation.

La rémunération de l'expert du comité de groupe est de même nature que celle prévue pour l'expert du comité. De même, l'expert du comité de groupe est tenu, pour la fixation du montant de ses honoraires, aux mêmes impératifs que son confrère travaillant pour le comité d'entreprise.

Un arrêt de la chambre civile de la Cour de cassation du 3 juin 1986 (*Bull. civ. I, n° 150 p. 151, JCP Entreprise 1986, p. 778, commentaires A. Viandier*) rappelle que les honoraires doivent être équitables et constituer la **juste rémunération du travail** comme le prévoit l'ordonnance du 19 septembre 1945 portant institution de l'Ordre des experts-comptables et réglementant le titre et la profession.

Si les articles L. 2325-40 et R. 2325-7 donnent compétence au **président du tribunal de grande instance** statuant en la forme des référés pour régler les **litiges** sur la rémunération de l'expert-comptable du comité d'entreprise, rien de semblable n'est prévu par l'article L. 2334-4 concernant l'expert-comptable du comité de groupe. Dès lors que les conditions d'utilisation de la procédure d'urgence sont réunies, compétence doit être donnée au président du tribunal de grande instance (*Cass. soc.*, 13 déc. 1994, n° 92-12.671).

Le **refus persistant et injustifié de l'employeur de régler les honoraires** dus peut, comme la Cour de cassation le juge pour l'expert du comité, constituer un **délit d'entrave**. Les peines prévues à l'article L. 2328-1 s'appliquent aux entraves au fonctionnement régulier du comité de groupe (*C. trav.*, art. L. 2335-1 : emprisonnement d'un an et amende de 3 750 euros).

L'EXPERT JUDICIAIRE DE GESTION

Dans les sociétés par actions, dans les sociétés anonymes et dans les SARL, le comité d'entreprise peut demander au tribunal de commerce, statuant en la forme de référés, la désignation d'un ou plusieurs experts chargés de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion. Cette expertise a pour objet d'obtenir des éclaircissements sur la légalité et l'opportunité d'une ou plusieurs opérations de gestion décidées par les dirigeants d'une entreprise.

En fonction des résultats de la mission, la procédure d'alerte peut être déclenchée.

DÉSIGNATION

133 CONDITIONS DE FORME

Seuls les comités constitués au sein des sociétés anonymes (*C. com.*, art. L. 225-231), des sociétés en commandite par actions (*C. com.*, art. L. 226-1), des sociétés par actions simplifiées (*C. com.*, art.

L. 227-1) et des sociétés à responsabilité limitée (SARL) (*C. com.*, art. L. 223-37) peuvent solliciter du tribunal la désignation d'un expert de gestion. Hormis dans ces structures, aucun expert de gestion ne peut être désigné par un comité d'entreprise. En effet, selon la Cour de cassation « si la possibilité pour les comités d'entreprise de sociétés anonymes de demander une expertise de gestion (...) a été étendue par la loi aux sociétés à responsabilité limitée et aux sociétés par actions simplifiées, ces extensions n'ont pas concerné d'autres types de sociétés ou de personnes morales, quel que soit le caractère commercial ou non des activités de celles-ci » (*Cass. com.*, 30 nov. 2004, n° 01-16.274).

La demande est faite par le comité ce qui suppose une décision collégiale, prise sous forme de résolution en séance plénière, à la majorité des membres présents. Le président du comité n'a pas à participer au vote. Il convient aussi selon les mêmes formes de désigner la personne chargée de représenter le comité.

Les membres du comité ne disposent pas individuellement d'un tel droit ce qui est logique puisque seule l'institution a en charge la représentation des intérêts collectifs.

L'action judiciaire est faite en application des articles L. 223-37 et L. 225-231 du Code de commerce. Elle est réalisée par un mandataire « ad hoc » spécialement désigné à cet effet. Le mandat de repré-

senter le comité d'entreprise est souvent donné à son secrétaire. La demande ne peut pas, à notre sens, être présentée par celui-ci (ou tout autre mandataire) tant que le procès-verbal relatant le vote du comité favorable à la désignation d'un expert de gestion n'a pas été adopté. Seul un procès-verbal adopté, faisant foi de son contenu jusqu'à preuve contraire, permet au mandataire d'agir en justice au nom du comité (*J.-P. Leroy*, « *L'expertise de gestion* », *RPDS* 1991, p. 44).

Il n'est pas nécessaire cependant qu'au moment où il donne mandat à l'un de ses membres afin de solliciter la nomination d'un expert, le comité d'entreprise énonce précisément les actes de gestion qui seront visés par la demande (*CA Aix-en-Provence*, 11 mai 2004, *SA Gemplus c/ Comité d'entreprise de la SA Gemplus et a.*).

Celle-ci est présentée par voie d'assignation devant le président du tribunal de commerce statuant en la forme des référés.

134 CONDITIONS DE FOND

◆ Périmètre de la mission

Seuls les actes de gestion accomplis par les dirigeants, peuvent faire l'objet d'une expertise de gestion, c'est-à-dire ceux résultant des conseils d'administration, des gérants, du directoire. Au contraire, les actes pris par l'assemblée des associés ne peuvent être soumis à l'expert de gestion (*Cass. com.*, 12 janv. 1993, n° 90-21.899). Toutefois, une partie de la doctrine et un arrêt de cour d'appel tendent vers une extension du domaine de l'expertise de gestion aux décisions de l'assemblée générale. En l'espèce il s'agit d'une convention conclue entre la société et l'un de ses dirigeants, approuvée par l'assemblée (*CA Versailles*, 27 févr. 1997, *Bull. Joly*, p. 543).

L'expertise tend à faire obtenir des informations sur une ou plusieurs opérations de gestion précisément définies.

Elle ne peut donc avoir pour objet de remettre en cause la totalité de la gestion. Elle peut, en revanche, concerner des actes de gestion déjà accomplis ou de simples projets (*Cass. com.*, 21 oct. 1997, n° 95-17.904P).

◆ Caractère exceptionnel

En raison du caractère dérogoire aux règles générales de fonctionnement des sociétés, l'expertise doit être exceptionnelle.

Les intérêts du demandeur doivent être menacés à l'occasion d'une opération de gestion déterminée et suspecte.

Le demandeur doit fournir des présomptions suffisantes pour établir l'utilité de l'expertise.

◆ **Caractère contestable de l'opération de gestion**

Les actes de gestion incriminés doivent avoir un caractère contestable. En effet, il convient de rechercher si les actes en question sont conformes à l'intérêt de la société et tendent bien à la réalisation de l'objet social.

◆ **Caractère non subsidiaire de l'action**

Le comité d'entreprise n'a pas à démontrer que tous les moyens d'information légaux et statutaires ont été épuisés, avant de pouvoir exercer l'action tendant à demander l'expertise de gestion (CA Versailles, 20 avr. 1995, Bull. Joly, oct. 1995, p. 850 ; Cass. com., 21 oct. 1997, n° 95-17.904P).

Mais, même si la demande remplit toutes les conditions de recevabilité exigées par la loi, la désignation d'un expert ne s'impose pas au juge. S'il procède à la désignation, le tribunal est juge du choix de la personne et n'est pas tenu par le respect d'une liste d'experts judiciaires. Son seul critère est d'estimer que la personne est compétente. Puisqu'il s'agit de contrôler des opérations de gestion, il est possible d'estimer que le choix se portera souvent sur un expert-comptable ou un commissaire aux comptes.

lement au titre du délit d'entrave.

Si cette formule a l'immense avantage d'adapter les moyens à l'objectif à atteindre, il se peut que, en l'absence de précision dans la décision de nomination, l'expert ne puisse pas exercer toutes ses compétences pour mettre efficacement en lumière ce qu'on lui a demandé de rechercher. L'expert peut toujours faire modifier ses pouvoirs pour que la mission puisse se dérouler normalement ;

- les **délais** de la mission d'expertise puisque, par nature, elle ne peut pas être permanente dès lors qu'elle porte sur des actes bien délimités de gestion ;
- le montant des **honoraires** ;
- le **débiteur** des honoraires : la décision de justice peut mettre les honoraires à la charge de la société (voir n° 137).

MISSION D'EXPERTISE

135 PRINCIPE

La décision de justice qui fait droit à la demande doit déterminer :

- le **nombre d'experts désignés** : le comité d'entreprise est habilité à solliciter la désignation d'un ou plusieurs experts. Le **président du tribunal de commerce** choisit la personne de son choix en qualité d'expert ;
- l'**étendue de la mission** : la nécessité de ne pas faire porter l'expertise sur l'ensemble de la gestion oblige, de fait, le juge à ne confier à l'expert qu'une mission limitée en rapport avec l'opération ou les opérations de gestion incriminées. L'expert doit donner un avis sur la gestion de la société. Il peut donc être appelé à contrôler, non seulement la régularité et la sincérité des comptes, mais encore leur intérêt pour l'entreprise. Il apprécie la gestion sous tous les aspects, économique, financier et même social ;
- les **pouvoirs d'investigation** de l'expert pour mener à bien la mission qui lui est confiée : il s'agit notamment des documents qui peuvent être consultés comme les contrats, livres, documents comptables, registres de procès-verbaux, etc. Ces documents devant être consultés sur place, les modalités d'accès aux locaux doivent être déterminées. Les obstacles à la communication des documents ou à l'accès aux locaux peuvent être sanctionnés péna-

RAPPORT

136 RÉDACTION D'UN RAPPORT

L'opération d'expertise se termine par la production d'un rapport qui est destiné au comité d'entreprise, non seulement lorsqu'il est demandeur mais aussi lorsque le tribunal de commerce a été saisi par les actionnaires ou porteurs de parts minoritaires ou le ministère public.

Ce rapport est annexé au rapport du commissaire aux comptes. Il est, de ce fait, présenté à la prochaine assemblée générale des actionnaires. Il reçoit donc une large publicité, y compris auprès de chaque membre du comité qui est destinataire, au même titre que les actionnaires, de tous les documents adressés à ces derniers ou tenus à leur disposition en prévision de l'assemblée générale. Il s'agit d'une simple mesure d'information destinée à améliorer le fonctionnement démocratique de l'entreprise.

RÉMUNÉRATION

137 PRINCIPE

L'article L. 223-37 (concernant les SARL) et l'article L. 225-231 (concernant les sociétés anonymes) du Code de commerce prévoient que la décision de justice peut mettre les honoraires à la charge de la société. A défaut, le comité d'entreprise pourrait indiscutablement, pour payer les honoraires de l'expert, puiser dans son budget de fonctionnement alimenté par la contribution spécifique de 0,2 % de la masse salariale qui lui est versée par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-43).

En ce qui concerne les autres frais de procédure, ils sont acquittés par le comité d'entreprise, sauf décision contraire spécialement motivée (C. proc. civ., art. 696). ■

Les experts du CHSCT

84 Cas de recours

86 Conditions de l'expertise

Le CHSCT peut faire appel à titre consultatif et occasionnel : à toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée (C. trav., art. L. 4612-8-1).

Il peut s'agir du responsable de la formation, du conseiller du travail, de l'assistant du service social, de l'infirmier du travail qui « ont chacun dans leur domaine de compétence un rôle utile et positif d'information et de conseil à jouer » (Circ. min. DRT n° 93-15, 25 mars 1993, Légis. soc. -E- n° 6850, 28 mai 1993).

Parallèlement au recours aux compétences internes de l'entreprise, le CHSCT peut, tout comme le comité d'entreprise, faire appel à un expert pour l'aider dans l'exercice de ses missions.

Limité initialement à l'existence d'un risque grave et à l'introduction d'un projet important ayant des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels a étendu les cas de recours à l'expertise.

CAS DE RECOURS

Plusieurs situations peuvent justifier le recours à un expert par le CHSCT.

1 CONSTAT D'UN RISQUE GRAVE

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement (C. trav., art. L. 4614-12).

L'appréciation du risque est indépendante de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Aucune condition, liée au risque ou au CHSCT, n'est exigée par la loi. Ainsi, le comité n'est pas tenu par exemple de mener des investigations avant de saisir l'expert. En revanche, il est nécessaire que le risque soit constaté. Si la mission confiée à l'expert est de rechercher les facteurs de dégradation des conditions de travail et leurs effets potentiels sur les conditions de travail et la santé, le recours à l'expertise ne

répond pas à l'exigence du texte, puisqu'elle n'a pour objet que de réaliser un audit général (CA Toulouse 4^e ch., 4 juill. 2007, n° 07/01991).

Ce n'est donc qu'au cas où un risque grave est constaté dans l'établissement qu'une expertise peut être ordonnée (Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-14.002P). Si le risque est extérieur à l'établissement, le CHSCT ne peut pas demander la désignation d'un expert. Dans cette hypothèse, il doit avoir recours à d'autres outils (inspections, enquêtes ou interventions extérieures spécialisées). S'agissant de l'**identification** d'un **risque grave**, les textes ne donnent pas de définition, les **juges du fond** restent **souverains** pour l'**appréciation** de cette **notion**.

Ce risque est cependant défini par certains auteurs comme : « l'exposition d'un ou plusieurs travailleurs à un danger susceptible de causer à sa (leur) santé physique ou mentale un dommage inacceptable en raison du rapport existant entre la gravité de ses conséquences et sa probabilité d'occurrence » (« Le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel », Jean-Benoit Cottin, collect. Axe droit, Lamy, 2007, p. 249).

En pratique, un risque grave peut être révélé à la suite d'observations de l'inspecteur du travail, du médecin du travail ou de représentants du personnel, ou encore lors de l'exercice par un salarié de son droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent. De même, une enquête diligentée à la suite d'un accident aboutit parfois à l'identification d'un tel risque.

Ainsi, a été **reconnue comme ouvrant droit à une expertise** :

- l'exposition des salariés à des poussières et fumées irritantes, nocives pour l'appareil respiratoire, ayant déjà entraîné plusieurs mises en demeure de la part de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.091) ;

- la dégradation constatée par un rapport circonstancié du médecin du travail, faisant apparaître une situation de danger grave et imminent (CA Aix-en-Provence, 5 juill. 1999, Dr. ouvrier 2000, p. 195 : augmentation du nombre de personnes souffrant d'une altération de l'état de santé directement liée à l'environnement professionnel, d'une aggravation des pathologies dépistées en rapport avec le stress professionnel) ;

- l'existence d'un risque de collision entre deux trains (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 02-10.862) ;

- la situation de tension chronique extrême persistant dans l'établissement et génératrice de troubles chez plusieurs salariés (CA Versailles, 24 nov. 2004, n° 04/07486).

En matière de **risques psychosociaux**, la Cour d'appel de Paris a approuvé le recours à un expert par le CHSCT dans l'hypothèse d'une situation de danger grave provoquée par un harcèlement moral (CA Paris, 14^e ch. B, 31 mars 2006, n° 05/19203).

En l'espèce la cour d'appel s'est fondée sur les attestations des salariés, les constatations et observations du médecin du travail et de l'inspecteur du travail, ainsi que sur le taux d'absentéisme indiqué dans le bilan social de l'entreprise, pour caractériser l'existence de troubles chez les salariés, justifiant le recours à l'expert.

Elle a au contraire rejeté l'existence d'un risque grave pour une situation de stress et de surmenage signalée par de nombreux salariés, mais ne reposant que sur des affirmations générales et non sur des faits avérés (CA Paris, 14^e ch., 26 mars 2008, n° 07/19553).

A noter qu'elle a également estimé qu'un suicide sur le lieu de travail ne peut, à lui seul, constituer la preuve d'un risque grave d'altération de la santé mentale des salariés d'un établissement quant bien même ce salarié n'aurait pas supporté l'évolution de sa carrière à la suite des restructurations de l'entreprise. En l'espèce, la CPAM a décidé de prendre en charge ce suicide au titre des risques professionnels (CA Paris, 14^e ch., 28 janv. 2005, n° 04/05787).

Plus récemment, la Cour d'appel de Paris a validé les délibérations d'un CHSCT visant à désigner un expert aux fins « d'analyser les situations de travail et l'aménagement des espaces, évaluer l'implication de l'organisation du travail sur les risques professionnels et psychosociaux, établir un diagnostic de leurs effets sur les conditions de travail et sur la santé physique des salariés, et d'aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans ce contexte ». A cet effet, elle a considéré qu'il ne peut être reproché au CHSCT de ne pas avoir utilisé son pouvoir d'enquête au-delà de ce qu'il a fait avant de recourir à une expertise pour parfaire sa mission (CA Paris, pôle 6, ch.1, 23 juin 2010, n° 09/17448, SSL n° 1453). L'expert n'est pas limité dans sa mission par les risques constatés aupa-

vant par le comité d'entreprise. Il étudie l'ensemble des risques existants dans une situation de travail donnée (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.091P).

Si l'employeur fait cesser l'imminence du danger, il n'est pas pour autant fondé à demander l'annulation de la délibération du CHSCT désignant un expert dès lors que le risque grave persiste (TGI Montpellier, réf. 2 mai 1997, SSL n° 877).

Ainsi, il ne peut refuser la désignation d'un expert que s'il est établi qu'il a mis en place des moyens efficaces pour traiter le problème, et que le recours à l'expert n'est plus utile. Il faut cependant que l'employeur soit en mesure de démontrer que la structure interne chargée de pallier au risque est suffisamment fiable et compétente pour permettre au CHSCT d'étudier le risque grave et de proposer des solutions de prévention (CA Paris, 18^e ch., 2 oct. 2008, n° 07/08648).

Ainsi, le recours à un expert dans une entreprise ayant connu plusieurs suicides ne saurait être écarté, quand bien même l'employeur a pris en compte le mal-être des salariés et recherché des solutions (CA Versailles 14^e ch., 14 oct. 2009, n° 09/06132 et 09/07107).

En cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT, il appartient au juge de décider si l'expertise est nécessaire (Cass. soc., 1^{er} déc. 1993, n° 91-11.245P). La gravité du risque, en cas de contestation, est appréciée par les juges du fond (CA Nancy, 25 juin 1996, RJS 11/96, n° 1182).

2 PROJET IMPORTANT MODIFIANT LES CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ OU DES CONDITIONS DE TRAVAIL

◆ Conditions de recours

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (C. trav., art. L. 4614-12 ; C. trav., art. L. 4612-8).

Le seul fait qu'un projet soit soumis à

la consultation du CHSCT ne lui confère pas nécessairement le caractère de projet important légitimant le recours à l'expert. L'employeur peut très bien contester la décision du CHSCT de recourir à un expert. Seuls les juges du fond sont en mesure d'apprécier la nécessité d'une telle mesure (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-13.826P).

Si l'administration (Circ. DRT n° 12 du 30 nov. 1984, BO Trav. n° 84/8 bis, p. 137-158) a considéré que par projet important, il faut entendre tout projet qui concerne « le personnel d'un secteur d'activité, d'un service ou d'un atelier de l'entreprise », la Cour de cassation pose le principe que le nombre de salariés concernés par le projet de réorganisation ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet. Il n'en constitue qu'un indice. Ce qui compte véritablement, c'est la portée de ce projet sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés (Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-15.086P). L'expertise se justifie, lorsqu'elle permet au CHSCT de donner un avis circonstancié sur un projet important qui risque de toucher réellement la santé ou la sécurité des salariés.

A été reconnu comme important et manifestement utile, le projet :

- de réorganisation entraînant la disparition d'une société appelée à devenir un établissement de la société absorbante, ainsi qu'une nouvelle organisation des établissements de la société absorbée et le transfert d'une partie de son personnel au service d'une société relevant d'un autre groupe. Peu importe que d'autres sociétés que celle absorbée soient concernées par ces modifications (Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-17.023P) ;

- concernant la négociation sur l'organisation et la réduction du temps de travail dans l'entreprise (CA Paris, 31 mai 2000, SA Cooper c/CHSCT Cooper, FRS Lefebvre 21-00) ;

- aboutissant à la définition d'un nouveau métier de la logistique (Cass. soc., 1^{er} mars 2000, n° 97-18.721) ;

- de changement d'horaires décidé par l'employeur, qui affectait directement 255 salariés sur un effectif de 400, alors que le médecin du travail a rappelé que le travail posté est en soit perturbateur des rythmes biologiques et qu'il était préférable de se rapprocher de ces derniers (Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240P) ;

- d'extension du périmètre d'action des remiseurs-dégareurs modifiant de fa-

çon significative les tâches, l'organisation et les cadences de travail (Cass. soc., 16 sept. 2008, n° 07-18.754) ;

- de mise en place d'un système d'évaluation des salariés (leur imposant de prendre des engagements de rendements et d'efficacité, assortis d'une obligation de résultat entraînant donc un changement des conditions de travail) (TGI Rouen, référé, 15 oct. 2009, n° 09/00502).

En revanche, le réaménagement de l'organigramme prévoyant la restructuration de l'encadrement sans aucune transformation des postes de travail, sans aucun changement de métiers, aucun nouvel outil, ni modification des cadences ou normes de production n'est pas un projet important autorisant le CHSCT à recourir à un expert (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096P).

ATTENTION

La désignation d'un expert par le CHSCT en cas de projet important modifiant les conditions de travail ne suspend pas l'exécution de la décision prise par l'employeur jusqu'au dépôt du rapport d'expertise et n'autorise pas le salarié à refuser de l'exécuter (Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 06-44.000).

◆ Modalités du recours

L'expertise est réalisée dans le délai d'un mois, qui peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise (C. trav., art. R. 4614-18). Au total, il ne peut excéder 45 jours.

Le dépassement de ce délai n'a toutefois pas d'incidence sur la validité de la désignation de l'expert ni même sur celle de l'expertise (CA Nancy, 25 juin 1996, RJS 11/96, n° 1182).

L'expertise ne peut avoir lieu qu'à partir d'un projet dont l'élaboration est terminée et qui est prêt à être mis en œuvre ou déjà effectif depuis quelques mois (Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240P).

Les juges du fond exigent que les modifications des conditions de travail soient durables (Cass. soc., 13 nov. 2007, n° 06-13.205) et significatives (Cass. soc., 16 sept. 2008, n° 07-18.754).

Le recours à cet expert n'est pas subordonné à l'impossibilité du CHSCT de trouver la solution auprès des services spécialisés de l'entreprise (Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 99-21.498).



3 INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

Avant la recodification du Code du travail, il était prévu que lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement (uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés) recourait à un expert à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le CHSCT qui souhaitait un complément d'expertise sur les conditions de travail pouvait faire appel à l'expert choisi par le comité d'entreprise (C. trav., ancien art. L. 236-9 III).

Cette disposition n'a pas été reprise. Il est vrai qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies justifiant le recours à l'expert technique du comité d'entreprise en raison des conséquences sur l'emploi, la qualification, la formation ou les conditions de travail peut justifier le recours à un expert du CHSCT (C. trav., art. L. 4614-12). Ce dernier devrait désormais avoir le libre choix de son expert, sans être tenu par celui du comité d'entreprise, sauf à invoquer le principe de recodification à droit constant.

4 EXPERT EN RISQUES TECHNOLOGIQUES

Dans les établissements comprenant au moins une installation classée « Seveso seuil haut » ou une installation de stockage souterrain de produits dangereux, le CHSCT peut faire appel à un expert en risques technologiques (C. trav., art. L. 4523-5) :

- à compter de la réunion au cours de laquelle il est informé sur les documents joints à la demande d'autorisation adressée au préfet, choisi après consultation du service instructeur de la demande d'autorisation. L'expert remet son rapport au CHSCT avant la clôture de l'enquête publique. Il le présente au comité en réunion avant la consultation de ce dernier sur l'ensemble du dossier (C. trav., art. R. 4523-2) ;

- en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée. L'expert lui présente son rapport dans le délai de 45 jours à compter de sa saisine (C. trav., art. R. 4523-3).

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base (C. trav., art. L. 4523-5).

CONDITIONS DE L'EXPERTISE

5 EXPERTS COMPÉTENTS

Sous réserve des experts en risques technologiques, le CHSCT ne peut recourir qu'à des experts agréés conjointement par arrêté des ministres chargés du Travail et de l'Agriculture (C. trav., art. R. 4614-7).

Les experts sont agréés en fonction de leurs compétences soit au titre de la santé et de la sécurité du travail, soit au titre de l'organisation du travail et de la production (C. trav., art. R. 4614-6). Il s'agit par exemple d'un médecin spécialiste, d'un ergonome, d'un technicien de prévention, etc.

Le champ de l'expertise tel qu'il est prévu par la loi est très vaste. Afin de mieux apprécier la compétence des experts et la qualité des expertises que le CHSCT est en droit d'attendre, l'article R. 4614-6 du Code du travail distingue deux domaines (Circ. DRT n° 93/13 du 25 mars 1993, Légis. soc. -E - n° 6850, 28 mai 1993) :

- celui de la santé et de la sécurité au travail qui recouvre l'analyse des situations de travail dans ses aspects essentiellement physiques en terme de pénibilité et de nuisances et concerne l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques professionnels ;

- celui de l'organisation du travail et de la production. Il s'agit de l'analyse socio-technique des conditions de travail portant notamment sur le contenu du travail, la durée du travail, les cadences, les conditions d'utilisation des équipements, la coordination, etc. Ce domaine relève d'une analyse plus en amont, des conditions de travail en relation avec l'organisation et la conception des équipements, installations et procédés de production.

L'agrément peut concerner des **personnes physiques** et des **personnes morales**.

Il vaut pour une période de **trois ans maximum**, éventuellement renouvelable et peut être retiré à tout moment (C. trav., art. R. 4614-7).

ATTENTION

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision de rejet (C. trav., art. R. 4614-8).

La demande d'agrément est adressée au ministre chargé du Travail, avant le 1^{er} septembre de l'année en cours, pour

produire effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. Elle précise le ou les domaines pour lequel l'agrément est sollicité (C. trav., art. R. 4614-11).

Chaque année un arrêté fixe la liste des **experts agréés** auxquels le CHSCT peut faire appel (Arr. 21 déc. 2009, modifié par arr. 27 janv. 2010).

Le CHSCT est ensuite seul juge du choix de l'expert parmi cette liste. Dès lors que le cabinet d'expertise dispose d'un agrément ministériel dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail, de l'organisation du travail et de la production, tout abus est exclu (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-16.676P).

Le fait que l'expert ait été agréé est synonyme d'impartialité. Ainsi, un expert désigné par une cour d'appel ne peut être écarté du seul fait qu'il a effectué de multiples interventions pour le compte de la direction de l'entreprise, ce seul fait ne suffisant pas pour que l'expert soit soupçonné de complaisance vis-à-vis de l'employeur (Cass. soc., 3 févr. 1999, n° 97-16.068).

Les personnes agréées peuvent soustraire une partie des travaux que nécessite l'expertise. Le sous-traitant est lui-même agréé, sauf si la sous-traitance ne concerne que des mesures de contrôle technique réalisées par des organismes habilités à cet effet (C. trav., art. R. 4614-15).

Ces experts agréés communiquent chaque année la liste des expertises réalisées au cours de l'année écoulée. Le ministre du Travail peut demander la transmission d'une copie des rapports auxquels ont donné lieu ces expertises (C. trav., art. R. 4614-14).

6 MOYENS ET OBLIGATIONS DE L'EXPERT

L'expert a accès aux **locaux de l'entreprise**, l'employeur ne pouvant s'opposer à son entrée dans l'établissement. L'expert reçoit en outre les informations nécessaires à l'exercice de sa mission : accès aux **documents de l'entreprise**, et peut **interroger le personnel**. En contrepartie, il est tenu aux obligations de secret et de discrétion (C. trav., art. L. 4614-13). Cette obligation de discrétion joue à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant.

En outre, le secret professionnel concerne toutes les questions relatives

aux procédés de fabrication.

Si le CHSCT n'a pas fait un usage abusif de ses prérogatives, **les frais** de l'expertise sont à la **charge de l'employeur** (C. trav., art. L. 4614-13), y compris, semble-t-il, lorsque le comité en faisant appel à un expert a dépassé ses limites de compétence, dès lors que l'initiative du recours n'est pas dépourvue de pertinence (TGI Paris, 13 nov. 1995, RJS 5/96, n° 553 ; Cass. soc., 10 mai 2000, n° 98-10.922).

7 CONTESTATION DU RECOURS À L'EXPERT

Si l'employeur entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, la contestation est portée devant le président du **tribunal de grande instance** qui statue en urgence (C. trav., art. L. 4614-13 ; C. trav., art. R. 4614-19 ; C. trav., art. R. 4614-20). Le président statue en la forme des référés, c'est-à-dire selon la procédure simplifiée prévue aux articles 484 et suivants du Code de procédure civile. Dans ce cadre, il statue sur le fond (TGI Versailles, 16 déc. 2004, n° 04-1767). En cas de **désaccord** entre l'**employeur** et le **CHSCT** sur le recours à un expert

motivé par un risque grave constaté dans l'entreprise, il appartient exclusivement au **juge** de décider si l'expertise est nécessaire (Cass. soc., 1^{er} déc. 1993, n° 91-11.245). Cette question relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-13.826P).

En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, la contestation de l'employeur ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est un projet important modifiant ces conditions (Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 98-21.438P).

Si le projet revêt ces caractéristiques, l'employeur ne peut contester en justice l'opportunité de l'expertise.

Par ailleurs, **sauf abus manifeste, le juge ne peut contrôler le choix de l'expert** auquel le CHSCT a fait appel (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-11.563P). Dès lors que l'expert choisi par le CHSCT dispose d'un agrément ministériel dans le domaine dont relève le projet, sa compétence ne peut pas être contestée devant le juge judiciaire (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-16.676). Cependant, le juge, en retenant que le coût de l'expertise demandée est manifestement suréva-

lué, peut conclure à l'abus de la désignation de l'expert et annuler cette désignation (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-18.249P).

L'**employeur supporte le coût** de l'expertise et des frais de procédure de contestation éventuelle dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi (Cass. soc., 12 janv. 1999, n° 97-12.794P ; Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 98-21.438P ; Cass. soc., 8 oct. 2003, n° 01-16.309). Sont à la charge de l'employeur :

- les honoraires d'avocat du CHSCT (Cass. soc., 10 mai 2000, n° 98-10.922 ; Cass. soc. 8 déc. 2004, n° 03-15.535P) ;
- les honoraires de représentation du comité devant la Cour de cassation (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-13.826P) ;
- les frais de procédure tendant à l'arrêt de l'exécution provisoire de l'ordonnance du président du TGI (Cass. soc., 6 avr. 2005, n° 02-19.414P).

L'exercice par le comité d'une simple voie de recours ne peut constituer en soi un abus l'empêchant de demander le remboursement de ses frais à l'employeur (Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 03-15.535P). ■

LES EXPERTS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

EXPERT-COMPTABLE

| | |
|--|-----------|
| ACCÈS DANS L'ENTREPRISE | 53 |
| ASSISTANCE DE L'EXPERT | 48 ET S. |
| AUTEUR DE LA DÉSIGNATION | 5 ET S. |
| CHOIX DE L'EXPERT | 14 |
| COLLABORATEURS | 48, 69 |
| COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE | 7, 29 |
| COMITÉ DE GROUPE | 10 |
| COMITÉ D'ENTREPRISE | 5, 24 |
| COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN | 11 |
| COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT | 7, 29, 39 |
| COMMISSION ÉCONOMIQUE | 4, 43 |
| CONTACTS AVEC LE COMITÉ D'ENTREPRISE | 54 |
| CONTACTS AVEC LE PERSONNEL | 56 |
| DÉLAI DE RÉALISATION DES MISSIONS | 59 ET S. |
| DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL | 6 |
| DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL | 8 |
| DÉSIGNATION | 15 ET S. |
| - intervention du juge | 18 |
| - litiges | 25 |
| - moment | 19 et s. |
| - participation du président | 17 |
| - règles de majorité | 16 |
| - vote facultatif | 15 |
| DISCRÉTION | 67 ET S. |
| DOCUMENTS | 50 ET S. |
| - comité d'entreprise | 51 |
| - commissaire aux comptes | 50 |
| - communicables | 51 |
| - comptabilité analytique | 51 |
| - comptabilité exercices antérieurs | 51 |
| - comptabilité prévisionnelle | 51 |
| - convention de cession d'actions | 51 |
| - convention avec des tiers | 51 |
| - délai | 52 |
| - excédant le cadre de mission | 51 |
| - filiale | 51 |
| - forme | 52 |
| - groupe | 51 |
| - inexistants | 51 |
| - litiges | 52 |
| - non communicables | 51 |
| - pièces justificatives | 51 |
| - portant atteinte à vie la privée | 51 |
| ENTREPRISES CONCERNÉES | 1 |
| ENTREPRISE DE 50 SALARIÉS SANS COMITÉ D'ENTREPRISE | 3 |
| ENTREPRISE ÉTRANGÈRE | 2 |
| EXAMEN ANNUEL COMPTES | 26 ET S. |
| - auteur de la désignation | 5 et s. |
| - comptes concernés | 26 |
| - délai | 60 |

| | |
|---|--------------|
| - environnement économique | 28 |
| - étendue de la mission | 27 |
| - groupe | 29 |
| - moment de désignation | 19 |
| - situation de l'entreprise | 28 |
| - unité économique et sociale | 29 |
| EXAMEN DES DOCUMENTS COMPTABLES ET PRÉVISIONNELS DE GESTION | 30 ET S. |
| - auteur de la désignation | 5 et s. |
| - moment de la désignation | 20 |
| EXPERT-COMPTABLE INSCRIT AU TABLEAU DE L'ORDRE | 12 |
| EXPERT LIBRE | 29 |
| EXPERT TECHNIQUE | 49 |
| FRAIS | 79 |
| GROUPE DE SOCIÉTÉS | 29, 41 |
| INDÉPENDANCE | 65 ET S. |
| LETTRÉ DE MISSION | 58 |
| LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE | 38 ET S. |
| - auteur de la désignation | 5 et s. |
| - cadre de la désignation | 39 |
| - choix de l'expert | 42 |
| - contenu de la mission | 41 |
| - délai | 63 |
| - limites | 41 |
| - modalités de désignation | 40 |
| - moment de la désignation | 23 |
| - procédures concernées | 38 |
| LITIGES | |
| - désignation | 24 et s. |
| - documents | 52 |
| - mission | 46 |
| - rémunération | 47, 77 et s. |
| MISSIONS | 26 ET S. |
| - délai de réalisation | 59 et s. |
| - examen annuel des comptes et prévisionnels de gestion | 26 et s. |
| - examen des documents comptables et prévisionnels de gestion | 30 et s. |
| - licenciement économique | 38 et s. |

| | |
|--------------------------------------|----------|
| - litiges | 30 |
| - opérations de concentration | 33 et s. |
| - procédure d'alerte | 35 et s. |
| - rapport relatif à la participation | 44 |
| - recoupement | 45 |
| MOYENS D'ACTION | 48 ET S. |
| - collaborateurs | 48 |
| - contacts avec le personnel | 54 et s. |
| - documents | 50 et s. |
| - expert technique | 49 |
| - libre accès aux locaux | 53 |
| - réunion avec comité d'entreprise | 55 |
| OBLIGATION DE L'EXPERT | 57 ET S. |
| - délai réalisation des missions | 59 et s. |
| - discrétion | 67 et s. |
| - indépendance | 65 et s. |
| - lettre de mission | 58 |
| - rapport écrit | 64 |
| - responsabilité | 71 et s. |
| - secret professionnel | 67 et s. |
| PRÉSIDENT DU TGI | 78 |
| PROCÉDURE D'ALERTE | 35 ET S. |
| - auteur de la désignation | 5 et s. |
| - délai | 62 |
| - moment de la désignation | 22 |
| RAPPORT DE L'EXPERT | 64 |
| RAPPORT RELATIF A LA PARTICIPATION | 44 |
| - auteur de la désignation | 5 et s. |
| - moment de la désignation | 21 |
| RÉMUNÉRATION | 75 ET S. |
| - conciliation | p. 50 |
| - contestation | 77 et s. |
| - fixation | 76 |
| - frais | 79 |
| - président du TGI | 78 |
| - prise en charge | 75 |
| RESPONSABILITÉ DE L'EXPERT | 71 |
| RÉUNION PLÉNIÈRE | 55 |
| RÉUNION PRÉPARATOIRE | 55 |
| SECRET PROFESSIONNEL | 67 ET S. |
| SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE | 13 |
| UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE | 29 |



LE CHSCT ET SES EXPERTS

| | | | |
|----------------|---|------------------------|---|
| CAS DE RECOURS | 1 | NOUVELLES TECHNOLOGIES | 3 |
| CONTESTATION | 7 | OBLIGATIONS | 6 |
| EXPERTS | 5 | PROJET IMPORTANT | 2 |
| MOYENS | 6 | RISQUE GRAVE | 1 |

Les numéros de paragraphe renvoient aux pages 83 à 87

EXPERT TECHNIQUE

| | |
|-------------------------------|----------------|
| DÉSIGNATION | 80 ET S. |
| - accord de l'employeur | 86 et s. |
| - choix de l'expert | 88 et s. |
| - comité central d'entreprise | 83 |
| - comité d'entreprise | 83 |
| - comité d'établissement | 83 |
| - délégués du personnel | 84 |
| - délit d'entrave | 87 |
| - litiges | 90 et s. |
| - vote | 82 |
| DISCRÉTION | 112 |
| ENTREPRISES CONCERNÉES | 80 |
| EXPERT LIBRE | 96 |
| LITIGES | 90 ET S. |
| - désignation | 80 et s. |
| - rémunération | 113 et s. |
| MISSION | 106 ET S. |
| MOYENS | 108 ET S. |
| - contacts avec le personnel | 111 |
| - documents | 109 |
| - libre accès | 108 |
| - réunion avec le CE | 110 |
| OBJET | 85 |
| OBLIGATION DE L'EXPERT | 112 |
| PROJET | 97 ET S. ET S. |

| | |
|--|-----------|
| - ayant des incidences sociales | 103 et s. |
| - important | 102 |
| - introduction de nouvelles technologies | 100 et s. |
| - non réalisé | 99 |
| RÉMUNÉRATION | 113 ET S. |
| SECRET PROFESSIONNEL | 112 |

LES AUTRES EXPERTS

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| ◆ EXPERT LIBRE | |
| DÉSIGNATION | 115 ET S. |
| - auteur de la désignation | 117 |
| - forme | 118 |
| - qualité | 116 |
| - objet | 119 |
| DURÉE DE MISSION | 121 |
| MISSION | 119 |
| MOYENS | 122 |
| - documents | 122 |
| - locaux | 122 |
| - réunion du comité d'entreprise | 122 |
| OBLIGATION DE SECRET ET DE DISCRÉTION | 122 |
| RÉMUNÉRATION | 123 |

◆ **EXPERT-COMPTABLE DU COMITÉ DE GROUPE**

| | |
|--|-----------|
| DÉSIGNATION | 128 |
| DOCUMENTS | 129 |
| LOCAUX | 130 |
| MISSION | 124 ET S. |
| OBLIGATIONS DE SECRET ET DE DISCRÉTION | 130 |
| POUVOIR D'INVESTIGATION | 131 |
| RÉMUNÉRATION | 132 |

EXPERT JUDICIAIRE DE GESTION

| | |
|-----------------------|-----------|
| DÉSIGNATION | 133 ET S. |
| - conditions de fond | 134 |
| - conditions de forme | 133 |
| MISSION | 135 |
| RAPPORT | 136 |
| RÉMUNÉRATION | 137 |

**SOMMAIRE DÉTAILLÉ
P. 5**