

■ ■ ■ ■
02/10/2017

■ ■ ■ ■

« Ordonnances : les élus du personnel sont privés de leur droit à choisir librement leur expert-comptable »



Daphné Lecointre et Julien Picard, co-fondateurs de PLNConseil

Dans ce point de vue, Daphné Lecointre et Julien Picard, co-fondateurs du cabinet PNLConseil, spécialisé dans le conseil, l'expertise et la formation auprès des représentants du personnel, critiquent les dispositions de l'ordonnance créant le comité social et économique relatives aux expertises, et notamment les possibilités nouvelles pour l'employeur de contester le choix de l'expert.

Dès la création des comités d'entreprise, en 1945, la possibilité de se faire assister par un expert-comptable a été considérée par le législateur comme indispensable pour que le représentant du personnel puisse exercer efficacement son mandat. N'étant ni analyste financier, ni économiste, il doit logiquement pouvoir s'appuyer sur un spécialiste pour, d'une part, connaître la situation de l'entreprise et, d'autre part, rendre un avis pertinent chaque fois qu'il est consulté sur des enjeux économiques ou financiers.

Pourquoi un expert-comptable ? Afin que l'employeur détienne une garantie absolue que les informations qu'il communiquera resteront confidentielles.

« Le CE était entièrement libre de son choix »

L'intervenant est, par définition, rattaché à l'Ordre des experts-comptables : il risque ainsi d'être radié, et privé d'activité, en cas de manquement à ses obligations déontologiques. À partir du moment où il désignait un cabinet inscrit à l'Ordre des experts-comptables, le comité d'entreprise était entièrement libre de son choix, l'employeur ne pouvant en aucun cas interférer : « *Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix* » (article L.2325-35 du Code du travail jusqu'ici en vigueur). L'ordonnance n° 2017-1386 du 22/9/2017 remet en cause ce libre choix des représentants du personnel, constat qui appelle trois précisions.

Première précision. Le texte définitif de l'ordonnance supprime un article initialement prévu dans le projet rendu public le 31/8/2017 : « *Le recours à une expertise donne lieu à une délibération du comité à laquelle l'employeur ne participe pas* » (article L2315-77 - version 31/8/2017). Dans la partie du nouveau texte réservée à l'expertise, le sous-paragraphe 3 s'intitule « Choix de l'expert »... alors qu'il est réduit à un seul article qui traite de tout autre chose : « *À compter de la désignation de l'expert par le comité social et économique, les membres du comité établissent un cahier des charges [...]* » (article L2315-81-1). De plus, pour les expertises réalisées dans le cadre des consultations récurrentes, l'article L2315-88 s'abstient de mentionner le libre choix de l'expert du CSE.

Deuxième précision. Le point 2 du nouvel article L.2315-86 réserve le droit à l'employeur de contester le choix de l'expert, innovation qui ne manquera pas de surprendre. Depuis des décennies, il appartient bien évidemment aux élus du personnel, et non à la direction, de choisir l'expert avec lequel ils vont travailler. Rappelons que l'expertise au service des CE est un métier spécifique basé sur des relations de confiance. Outre des compétences en analyse économique, financière et sociale, il requiert des savoirs et des savoir-faire particuliers :

- Capacités pédagogiques, tant à l'oral qu'à l'écrit.
- Aptitude à comprendre les enjeux sociaux.
- Esprit critique et de synthèse, etc.

Troisième précision. Ce même article L2315-86 précise qu'en cas de contestation, la saisine du juge par l'employeur « suspend l'exécution de la décision du comité ». Jusqu'à présent, l'employeur pouvait parfaitement contester le coût de l'expertise, mais cela ne faisait aucunement obstacle à l'avancement des travaux. En particulier l'employeur ne pouvait refuser de communiquer des documents sous prétexte d'un désaccord sur les honoraires : il lui était possible de refuser de payer, charge à l'expert de porter le litige devant les tribunaux... Le nouveau texte laisse désormais place à des manœuvres dilatoires.

En guise de conclusion, rappelons qu'à l'occasion de la signature des ordonnances, le Président Macron a déclaré : « Cette réforme refonde la philosophie de notre code du travail ». Effectivement, c'est à une véritable mutation à laquelle l'on assiste : la remise en cause que nous venons de souligner s'ajoute à toutes celles déjà observées sur d'autres plans (suppression du CHSCT, raréfaction des moyens des représentants du personnel, restriction dans le droit de consultation, etc.).

« La Constitution reconnaît le droit fondamental du travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »

En un mot, le nouveau code du travail ignore superbement que les représentants du personnel sont porteurs d'un mandat d'ordre public. Que cela plaise ou non à nos dirigeants, le rôle des élus du personnel est inscrit dans la Constitution française qui reconnaît comme un droit fondamental « la participation du travailleur, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Nul doute que le Conseil Constitutionnel sera saisi pour se prononcer sur la conformité des

ordonnances, même si leur version définitive a déjà fait l'objet d'un très léger toilettage. Ainsi, il est maintenant précisé que les collaborateurs qui assistent l'employeur dans la « commission santé, sécurité et conditions de travail » ne peuvent pas être plus nombreux que les élus titulaires (dans la première version cette commission s'apparentait à un organe de représentation de l'employeur !).

À l'heure où le gouvernement s'évertue à expliquer que ses ordonnances sont pleinement légitimes, puisqu'il avait annoncé ses intentions lors des élections, il serait facile de lui demander pourquoi il a tant tardé à en dévoiler le détail. On comprend aisément qu'il se soit abstenu de le faire. Aujourd'hui encore, il se refuse de préciser le nombre de représentants du personnel de la nouvelle instance, donnée pourtant essentielle pour qu'ils puissent jouer leur rôle de défense de l'intérêt des salariés.

Daphné Lecointre et Julien Picard