

Entrée en vigueur de ces dispositions à compter de la date de publication des décrets pris pour leur application ou au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Le tableau est à jour des décrets et projets de décrets (dispositions indiquées en rouge) et de la loi de ratification des ordonnances (dispositions indiquées en vert). Ces différents éléments pourront éventuellement être modifiés lors de la publication de la version définitive des décrets et de la loi de ratification.

	Motif de l'expertise	Type d'expert	Financement	Textes
Consultations récurrentes	Le CSE peut missionner un expert en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise.	Non précisé	Employeur : 80 % CSE : 20 % Si le budget du CSE est insuffisant ¹ : employeur 100%	L.2315-87 du Code du travail
	Le CSE peut recourir à un expert en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.	Expert-comptable	Employeur : 100%	L.2315-88 du Code du travail
	Le CSE peut recourir à un expert-comptable en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise.	Expert-comptable	Employeur : 100%	L.2315-94 du Code du travail
Consultations ponctuelles	Expertise en cas d'opération de concentration	Expert-comptable	Employeur : 80 % CSE : 20 % Si le budget du CSE est insuffisant ¹ : employeur 100%	L.2315-92 1° du Code du travail
	Expertise en cas d'usage du droit d'alerte économique	Expert-comptable	Employeur : 80 % CSE : 20 % Si le budget du CSE est insuffisant ¹ : employeur 100%	L.2315-92 2° du Code du travail

¹ Financement intégral par l'employeur pour ces consultations, lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes (article 4 du projet de loi de ratification).

Expertise en cas de licenciements économiques	Expert-comptable	Employeur : 100%	L.2315-92 3° et L.1233-34 du Code du travail
Expertise en cas d'OPA	Expert-comptable	Employeur : 80 % CSE : 20 % Si le budget du CSE est insuffisant ¹ : employeur 100%	L.2315-92 4° du Code du travail
Le CSE peut mandater un expert pour aider les OS à négocier un accord de maintien ou de développement de l'emploi ou un PSE	Expert-comptable	Employeur : 80 % CSE : 20 % Si le budget du CSE est insuffisant ¹ : employeur 100%	L.2315-92 II du Code du travail
Expertise en cas d'introductions de nouvelles technologies dans l'entreprise Réservée aux entreprises de plus de 300 salariés	Expert technique	Employeur : 80 % CSE : 20 % Si le budget du CSE est insuffisant ¹ : employeur 100%	L.2315-94 du Code du travail
Expertise en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle Réservée aux entreprises de plus de 300 salariés	Expert technique	Employeur : 80 % CSE : 20 % Si le budget du CSE est insuffisant ¹ ou en l'absence d'indicateur relatif à l'égalité professionnelle : employeur 100%	L.2315-95 du Code du travail
Le CSES peut diligenter une expertise lorsqu'un risque grave est constaté dans l'entreprise	Expert qualité du travail et de l'emploi	Employeur : 100%	L.2315-96 1° du Code du travail
Le CSE peut faire appel à un expert en cas de projet important modifiant les conditions de sécurité ou les conditions de travail	Expert qualité du travail et de l'emploi	Employeur : 80 % CSE : 20 % Si le budget du CSE est insuffisant ¹ : employeur 100%	L.2315-96 2° du Code du travail

Expertise libre	Le CSE peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.	Expert libre	CSE : 100%	L.2315-81 du Code du travail
------------------------	---	--------------	------------	------------------------------

Décision de recours à l'expertise	<ul style="list-style-type: none"> Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert. Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes prévues sur une ou plusieurs années. 	L.2315-78 et 81 du Code du travail
Certification de l'expert	<ul style="list-style-type: none"> Certains experts devront bénéficier d'une certification pour pouvoir intervenir (expert technique, expert qualité de vie au travail et de l'emploi). 	Articles R.2315-51 et suivants du projet de décret
Choix de l'expert	<ul style="list-style-type: none"> L'expert est désigné par le CSE. L'expert-comptable et l'expert technique relèvent du choix du CSE. L'expert choisi par l'expert est soit un expert-comptable, soit un expert habilité. 	L.2315-81-1 du Code du travail
	<ul style="list-style-type: none"> Le délai dans lequel l'expert remet son rapport sera fixé par décret. 	L.2315-85 du Code du travail
Droit de l'expert et accès aux documents	<ul style="list-style-type: none"> L'expert a libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission. L'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. L'établissement d'un cahier des charges par l'expert et le CSE n'a pas à être systématique. Le cahier des charges est imposé lorsque l'expertise ou les conséquences financières de l'annulation d'une expertise demandée par le CSE le nécessitent. 	L.2315-82 à 84 du Code du travail Articles R.2315-45 et 46 du projet de décret

	<ul style="list-style-type: none"> • L'expert a trois jours pour demander toute information complémentaire. L'employeur doit répondre dans les cinq jours suivant. • L'expert dispose de dix jours pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise. • L'expert est tenu à une obligation de discrétion. • L'expert devra notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai qui sera déterminé par décret. • Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration ou d'une opération de recherche de repreneurs, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération. Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une OPA dans les conditions, l'expert-comptable a accès aux documents nécessaires à l'élaboration du rapport d'évaluation de la stratégie de l'entreprise. 	
Délais de remise du rapport	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le CSE a recours à un expert dans le cadre d'une consultation à l'initiative de l'employeur, l'expert doit rendre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du CSE. • L'expert-comptable intervenant dans le cadre d'une opération de concentration devra remettre son rapport dans les 8 jours suivant la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence • En dehors de ces cas, l'expert a deux mois à compter de sa désignation pour rendre son rapport. 	Article R.2315-47 du projet de décret
Expertise multi champs	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'expertise porte sur plusieurs sujets, elle pourra faire l'objet d'un rapport unique. 	Article R.2315-48 du projet de décret
Contestation	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur pourra contester l'expertise devant le Juge judiciaire. • La contestation pourra porter sur la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue, la durée ou son coût final. • Le délai de contestation est de dix jours. Le juge doit statuer dans les dix jours. Sa saisine suspend les délais de consultation du CSE. • Dans le cadre d'un licenciement collectif, la contestation devra être adressée à la DIRECCTE. • En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE sur l'expertise, les sommes perçues par l'expert devront être remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut néanmoins décider de les prendre en charge. 	L.2315-86 du Code du travail Articles R.2315-49 et 50 du projet de décret