

Consultations périodiques et expertises dans les entreprises à établissements multiples

Issu de Les Cahiers Sociaux - 01/02/2017 - n° 293 - page 79
ID : CSB120e2

Auteur(s):

- Christophe Frouin, avocat au barreau de Paris, associé, FIDERE Avocats
- Vincent Roche, avocat au barreau de Paris, FIDERE Avocats

Plusieurs décisions récentes se prononcent sur le droit, pour un comité d'établissement, de désigner un expert-comptable au titre des consultations périodiques. Les juges empruntent des raisonnements variés pour admettre ou dénier ce droit à expertise. Un commentaire de ces décisions s'impose au lendemain de l'entrée en vigueur de la loi *Rebsamen*.

TGI Montpellier, 3 oct. 2016, n° 16/03425

Extrait :

« Au surplus, comme le souligne pertinemment IBM FRANCE, le droit à l'assistance d'un expert-comptable à la fois au niveau du comité central et au niveau du comité d'établissement s'agissant de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, aboutirait dans le cas d'espèce à la possibilité de 7 expertises, c'est-à-dire, potentiellement, à autant d'expertises que d'établissements. L'entreprise financerait donc 7 fois un même travail, en vue d'éclairer l'avis de 7 instances locales sur un projet social conçu à l'échelle de l'entreprise, échappant donc par définition au pouvoir de décision du chef d'établissement. Cette situation serait contraire à l'esprit de la loi autant qu'à sa lettre, la volonté du législateur étant notamment de supprimer les redondances constatées sous l'empire des textes antérieurs ».

TGI Lyon, 10 oct. 2016, n° 2016/01321

Extrait :

« Que les dispositions suivantes ont été ajoutées par les lois des 17 août 2015 et 8 août 2016 pour limiter les compétences du comité d'établissement aux mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et déterminer l'ordre et les délais des avis mais qui n'ont pas pour objet de limiter sa compétence au regard des consultations annuelles.

Qu'il convient donc d'en déduire que la loi n'a pas restreint la compétence des comités d'établissement dans leur faculté de solliciter une mesure d'expertise comptable lors de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise ».

TGI Lyon, 24 oct. 2016, n° 16/09819

Extrait :

« (...) la mise en place d'un comité d'établissement supposant que cet établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement, qui justifie son recours à un expert-comptable chargé de lui fournir tous éléments d'ordre social, économique et financiers nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements régionaux ».

TGI Rouen, 17 nov. 2016, n° 16/00612

Extrait :

« Ainsi et même en l'absence de comptabilité au niveau de l'établissement, l'expert-comptable doit pouvoir consulter les documents comptables établis au niveau de la société Relais Fnac pour les analyser en vue de l'accomplissement de sa mission à l'échelon de l'établissement de Rouen ».

Extrait :

« S'il existe des doublons, des développements communs aux expertises comptables établies par établissement et pour l'entreprise, la conséquence ne peut porter que sur le niveau final de la rémunération mais la loi ne prive nullement les comités d'établissement du droit de faire porter l'analyse comptable au niveau de l'établissement ».

TGI Montpellier, 3 oct. 2016, n° 16/03425

TGI Lyon, 10 oct. 2016, n° 2016/01321

TGI Lyon, 24 oct. 2016, n° 16/09819

TGI Rouen, 17 nov. 2016, n° 16/00612

TGI Rennes, 17 nov. 2016, n° 16/00822

1. Contexte. Dans les entreprises à établissements multiples dotées d'un comité central d'entreprise (CCE) et de comités d'établissement, faut-il organiser les consultations périodiques à la fois au niveau central et au niveau local ? Dans l'affirmative, les comités d'établissement ont-ils nécessairement droit à une expertise comptable financée par l'entreprise ? Cette problématique doit être appréhendée sous un angle nouveau depuis l'entrée en vigueur de la loi *Rebsamen*, laquelle a entièrement refondu les règles applicables en matière de consultations périodiques du comité d'entreprise et ajouté de nouveaux cas de recours à l'expertise.

Saisies de ces questions, plusieurs juridictions du fond ont récemment rendu des décisions en sens contraires. Trois d'entre elles (Lyon par deux fois, Rouen, Rennes) ont validé le recours à l'expertise par des comités d'établissement dans le cadre de leur consultation sur la situation économique et financière ou sur l'examen annuel des comptes. Une autre juridiction (Montpellier) a refusé un tel recours dans le cadre de la consultation sur la politique sociale et les conditions de travail (Cottin J.-B., « Pas d'expertise pour le comité d'établissement en matière de consultation sur la politique sociale », JSL n° 421, 21 déc. 2016).

Comme souvent, la question de l'articulation des compétences entre CCE et comité d'établissement était posée aux juges à travers le prisme du droit à expertise. Elle doit cependant être envisagée de façon plus générale : le droit à expertise ne peut être reconnu que s'il existe au préalable une obligation de consulter le comité d'établissement (I). Une fois cette consultation admise, faut-il considérer qu'elle implique automatiquement le droit pour l'instance locale de désigner un expert-comptable ? (II)

I. Répartition des consultations périodiques entre CCE et CE

2. Données du problème. La loi *Rebsamen* a regroupé les dix-sept obligations de consultation périodiques du comité d'entreprise en trois grandes consultations portant sur les orientations stratégiques et ses conséquences (bloc 1), la situation économique et financière (bloc 2), et enfin la politique sociale et les conditions de travail (bloc 3). Chacune donne droit à une expertise financée totalement (blocs 2 et 3) ou partiellement (bloc 1) par l'entreprise ([C. trav., art. L. 2325-35](#)). Bien que dictée par une volonté de rationalisation et de simplification, la loi n'a pas précisé si ces consultations devaient être menées alternativement ou cumulativement aux niveaux central et local.

3. Une consultation uniquement centrale ? L'article L. 2323-6 dans sa nouvelle rédaction dispose, plus précisément, que « le comité d'entreprise est consulté chaque année [...] sur les orientations stratégiques *de l'entreprise*; la situation économique et financière *de l'entreprise*; la politique sociale *de l'entreprise*, les conditions de travail et l'emploi ». Une telle formule suggère que ces trois consultations devraient être effectuées au niveau central sans qu'elles ne s'imposent au niveau de l'établissement (en ce sens Morand M., « Loi Rebsamen : quelle place pour les comités d'établissement ? », SSL n° 1709, 8 févr. 2016).

Le fait que les textes prévoient seulement que le comité d'établissement doit être consulté sur le bilan social propre à l'établissement lorsque celui-ci compte au moins 300 salariés accrédite également cette idée ([C. trav., art. L. 2323-20](#)). Pour certains, la double consultation aux niveaux central et local ne devrait être admise que dans ce cas précis où le texte l'impose, ce qui impliquerait que les autres consultations périodiques soient menées au niveau central exclusivement (Guillouet D. et Guilhot O., « Expertise au niveau des comités d'établissement : la fin d'une jurisprudence controversée ? », SSL n° 1747, 5 déc. 2016).

On pourrait ajouter que le contenu des trois consultations périodiques renvoie au niveau de l'entreprise, sans pouvoir être dupliqué à celui de l'établissement.

Ainsi, les orientations stratégiques faisant l'objet de la consultation sont celles qui ont été définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. De surcroît, cette consultation permet au comité d'entreprise d'engager un dialogue avec cet organe de direction ([C. trav., art. L. 2323-10](#)). La doctrine en déduit que cette consultation doit avoir lieu en principe au niveau central (v. par exemple : Millet L. et Cohen M., « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », LGDJ Traités, mars 2016, n° 1112).

De même, la consultation sur la situation économique et financière porte sur les comptes, la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, données qui n'existent sauf exception qu'au niveau de l'entreprise ([C. trav., art. L. 2323-12](#) à L. 2323-14).

La consultation sur la politique sociale recouvre quant à elle un ensemble très vaste de thèmes (conditions de travail, évolution de l'emploi et des qualifications, égalité professionnelle, durée du travail, plan de formation etc.) relevant bien souvent des pouvoirs du chef d'entreprise.

En outre, ces trois consultations impliquent chacune la remise d'une information précisément définie dont le contenu relève pour l'essentiel du niveau de l'entreprise. Au regard du contenu de chacune des trois consultations, une consultation locale ne pourrait être que très partielle dans la mesure où la plupart des informations à présenter n'existent pas au niveau des établissements.

Dès lors, contrairement à ce qu'affirment certains TGI dans les affaires rapportées, les nouvelles dispositions issues de la loi *Rebsamen* apportent des évolutions majeures de nature à remettre en cause la jurisprudence antérieure. Elles engendrent en tout état de cause un flou propice à contentieux, comme en attestent nos cinq affaires.

4. Clé de répartition des consultations. Si l'on estime que les trois consultations ne doivent pas être menées uniquement au niveau central, il convient alors d'appliquer la clé de répartition entre les compétences du CCE et des comités d'établissement.

Il est traditionnellement admis que la répartition des attributions entre comités d'établissement et CCE est fondée sur la compétence du chef d'établissement. Cette règle instaurée par les lois *Auroux* de 1982 (cf. Circ. DRT n° 1984-12, 30 nov. 1984) se trouve aujourd'hui posée aux premiers alinéas des articles L. 2327-2 et L. 2327-15. Elle a été légèrement amendée par la loi *Rebsamen*. Désormais, il est prévu que :

- le CCE est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement, ou dont les mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies ([C. trav., art. L. 2327-2](#), al. 3).

- le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ([C. trav., art. L. 2327-15](#), al. 2).

5. Application aux consultations périodiques. Cette clé de répartition n'est pas appliquée de la même façon par les juridictions.

Le TGI de Montpellier statue ainsi sur la compétence du comité d'établissement à partir de l'ensemble des dispositions visées ci-dessus.

De façon plus étonnante, le TGI de Lyon juge que les dispositions issues de la loi *Rebsamen* sont inapplicables aux consultations périodiques, au motif qu'elles concernent uniquement les mesures portant sur un « projet » (v. également en ce sens : Meyer G., « L'information du comité d'établissement doit être adaptée à son périmètre », *SSL* n° 1747, 5 déc. 2016). Il est vrai que, dans leur rédaction issue de la loi du 17 août 2015, les articles L. 2327-2, alinéa 2 et L. 2327-15, alinéa 3 font référence à des « projets ». Cependant, l'interprétation des magistrats lyonnais nous semble erronée pour les raisons suivantes.

Tout d'abord, la loi *Rebsamen* n'a pas entendu modifier mais *uniquement compléter et préciser* la clé de répartition traditionnelle des attributions entre comité d'établissement et CCE. Le premier alinéa de chacun des deux articles ne fait pas référence à un projet mais énonce la règle générale selon laquelle :

- d'une part, le CCE exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement ([C. trav., art. L. 2327-2](#), al. 1^{er}) ;

- d'autre part, le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement ([C. trav., art. L. 2327-15](#), al. 1^{er}).

Les règles issues de la loi *Rebsamen* s'inscrivent dans la continuité de ces principes généraux. Une application distributive des règles de répartition en fonction du caractère périodique ou ponctuel de la consultation doit donc, à notre sens, être exclue. En effet, si l'on estime que les trois consultations ne doivent pas être centralisées, il n'existe alors aucune autre règle, en-dehors de cette clé de répartition, qui pourrait justifier une consultation locale.

Ensuite, il est permis de penser que le terme de « projet » n'exclut pas les consultations périodiques. Ce terme est générique et peut englober non seulement les mesures à caractère ponctuel (réorganisations, cessions...) mais également à caractère durable telles que des orientations stratégiques (bloc 1) ou une politique sociale (bloc 3). Une situation économique et financière (bloc 2) permet quant à elle de mesurer la réussite du projet économique global. Les informations mises à disposition des élus attestent d'ailleurs de l'existence d'un tel « projet » : mesures *envisagées* pour l'amélioration des méthodes de production et d'exploitation, *investissements* etc. ([C. trav., art. R. 2323-8](#) et R. 2323-11).

Enfin, l'objectif de la loi *Rebsamen*, qui est de clarifier l'articulation des compétences entre comités d'établissement et CCE, milite en faveur d'une clé de répartition uniforme quel que soit le type de consultation envisagé (périodique ou ponctuelle).

6. Compétence du chef d'établissement. L'application de cette clé de répartition, si on l'admet, conduit à se poser la question de la compétence du chef d'établissement et de l'existence de mesures d'adaptation au regard du contenu de chaque consultation périodique.

C'est ainsi que les TGI de Rennes et de Rouen procèdent à une véritable analyse *in concreto* des compétences du chef d'établissement. Ils relèvent, à partir de la fiche métier du directeur du magasin Relais Fnac, que celui-ci participe à l'élaboration du budget et des objectifs de son magasin, est acteur dans la définition de la stratégie régionale, et dirige dans toutes ses composantes d'exploitation son magasin dans le respect de la politique de l'entreprise. Ces éléments sont jugés suffisants pour imposer une consultation et une expertise sur la situation économique et financière au niveau local.

De la même façon, mais aboutissant à un résultat inverse, le TGI de Montpellier rejette le droit du comité d'établissement d'IBM France de désigner un expert-comptable en vue de la consultation sur la politique sociale au motif qu'il s'agit d'un « projet social conçu à l'échelle de l'entreprise, échappant donc par définition au pouvoir de décision du chef d'établissement ». Le tribunal n'apporte malheureusement aucun élément pour étayer cette affirmation.

Le TGI de Lyon (n° 16/09819) emprunte un raisonnement différent. Se fondant sur la jurisprudence de la Cour de cassation ([Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-16260](#) ; Bull. civ. V, n° 259 – [Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-16702](#) – [Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-10415](#)), il estime que l'existence d'un établissement distinct doté d'un comité d'établissement implique *nécessairement et automatiquement* le droit pour cette instance d'être consultée et de désigner un expert-comptable, peu important l'absence de comptabilité propre à l'établissement. Autrement dit, dès lors qu'un comité d'établissement est mis en place, c'est qu'il y existe un chef d'établissement compétent et par suite une politique économique et financière sur laquelle consulter.

Un tel raisonnement est en réalité tautologique et critiquable dans la mesure où la **définition de l'établissement distinct imposant la mise en place d'un comité d'établissement ne recouvre pas exactement le périmètre des consultations périodiques obligatoires**. En effet, l'établissement distinct est celui disposant d'une autonomie suffisante en matière de « *gestion du personnel* » et de « *conduite de l'activité économique* » (cf. décisions précitées). Or, la participation de l'établissement à la vie économique n'implique pas automatiquement une « situation économique et financière » de cet établissement. De même, la possibilité de « gérer son personnel » n'implique pas toujours une compétence pour élaborer une « politique sociale ».

7. Propositions. En définitive, dès lors que la définition de l'établissement distinct au sens du comité d'établissement ne recouvre pas exactement le périmètre des consultations périodiques, il paraît fondé de vérifier pour chacune si elle entre dans les pouvoirs du chef d'établissement, conformément à la clé de répartition générale des attributions entre comité d'établissement et CCE. Cette vérification peut être opérée sur la base d'éléments variés. À titre d'exemple, le niveau auquel sont menées les négociations annuelles et triennales (entreprise ou établissement) constitue un indice pertinent dans la mesure où les thèmes abordés lors de ces négociations recoupent largement ceux des consultations périodiques (égalité professionnelle, durée du travail, GPEC...). Une organisation des négociations obligatoires exclusivement au niveau central est donc de nature à démontrer l'absence de compétence du chef d'établissement sur ces questions et, par suite, à justifier l'absence de consultation périodique au niveau local. D'autres indices propres à chaque consultation périodique peuvent également être étudiés.

7.1. Orientations stratégiques. Aucune des décisions commentées ne se prononce sur le niveau auquel doit être effectuée la consultation sur les orientations stratégiques. Comme énoncé précédemment (cf. *supra*, n° 3), les domaines de cette consultation relèvent, par principe, des pouvoirs du chef d'entreprise, ce qui conduit à admettre une compétence exclusive du CCE. Ce n'est que lorsque ces orientations stratégiques comportent, dès le moment de leur définition, des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement et sur lesquelles le chef d'établissement est compétent qu'une consultation locale serait éventuellement justifiée (Circ. DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales, point 3.2). Cela renvoie à des hypothèses rares dans lesquelles les établissements ont une identité et un fonctionnement nettement différenciés du reste de l'entreprise avec une véritable autonomie de pilotage à moyen et long terme.

7.2. Situation économique et financière. S'agissant de la consultation sur la situation économique de l'entreprise, il n'est pas satisfaisant de se contenter de l'existence d'un comité d'établissement pour imposer cette consultation au niveau local. Les consultations périodiques nécessitent en effet la remise préalable d'informations spécifiques ([C. trav., art. L. 2323-13](#) ; D. n° 2016-868, 29 juin 2016, art. 5) qui n'existent pour l'essentiel qu'au niveau de l'entreprise. On voit mal sur quoi portera cette consultation périodique en l'absence des documents comptables qui en constituent le support majeur. Faut-il au contraire considérer que, dès lors qu'il existe un comité d'établissement, les informations périodiques devraient être établies à ce niveau alors même qu'aucun texte ne l'impose ?

La question doit en réalité être posée en amont : la consultation du comité d'établissement sur la situation économique et financière n'est justifiée qu'en présence d'une comptabilité établie à ce niveau et d'un chef d'établissement compétent sur ces questions. Il n'est pas envisageable ni juridiquement fondé d'attendre de l'expert qu'il établisse, à partir de la comptabilité de l'entreprise, les données utiles pour permettre la consultation de l'établissement, comme la jurisprudence antérieure à la loi *Rebsamen* semble pourtant l'imposer (cf. décisions précitées : *Cass. soc.*, 18 nov. 2009 – *Cass. soc.*, 9 nov. 2011 – *Cass. soc.*, 19 nov. 2014).

7.3. Politique sociale et conditions de travail. La multiplicité des thèmes abordés à l'occasion de cette consultation périodique ([C. trav., art. L. 2323-15](#) : conditions de travail, évolution de l'emploi et des qualifications, égalité professionnelle, durée du travail, plan de formation etc.) rend délicate la question du niveau auquel elle doit être effectuée. Outre la situation des entreprises comprenant des établissements d'au moins 300 salariés, pour lesquelles les textes imposent explicitement une double consultation sur le bilan social (cf. *supra*, n° 3), il convient d'appliquer la clé de répartition vue précédemment. Il est alors envisageable d'admettre dans certains cas la compétence du chef d'établissement dans ce domaine, par exemple lorsqu'il est titulaire d'une délégation de pouvoir l'autorisant à procéder à des recrutements, à choisir les types de contrat de travail et à gérer le personnel employé au sein de cet établissement ; ou encore lorsqu'il décide de la politique de formation, définit l'organisation du travail et la durée du travail, et plus généralement est amené à prendre des

mesures sur les thèmes relevant de la consultation. De même, si les conditions de travail sont différentes au sein des établissements, par exemple en raison de leurs activités distinctes (production, commercialisation...), la consultation périodique du comité d'établissement pourrait se justifier quand le chef d'établissement dispose d'une compétence propre pour gérer ces problématiques au sein de son établissement.

8. Synthèse. Ainsi, la loi *Rebsamen* semble imposer de centraliser les consultations périodiques. Pour autant, les textes ne permettent pas de l'établir de façon catégorique. Dès lors, si la centralisation des consultations n'est pas admise, le niveau auquel doivent être effectuées les consultations périodiques doit être déterminé au travers du prisme des compétences respectives des chefs d'entreprise et d'établissement, et du contenu de la consultation en cause. Toutefois, la reconnaissance d'une obligation de consultation du comité d'établissement engendre-t-elle nécessairement le droit pour cette instance de désigner un expert-comptable comme le jugent plusieurs TGI dans les affaires rapportées ?

II. Répartition des expertises entre CCE et CE

9. Jurisprudence traditionnelle. La jurisprudence est connue et a été abondamment critiquée (v. notamment : Sauret A. et Windal C., « L'expert-comptable du comité et les comptes annuels : ne pas oublier les impératifs du Code de commerce », JCP S 2012, n° 1107). Selon la Cour de cassation, le droit du CCE d'être assisté par un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes ne prive pas le comité d'établissement du droit de l'être également, même lorsqu'il n'existe pas de comptabilité propre à l'établissement. Le droit à un expert-comptable aux frais de l'entreprise peut donc s'exercer de façon cumulative à tous les niveaux.

Quatre des décisions commentées (Lyon par deux fois, Rennes, Rouen) reconnaissent, sur ce fondement, la validité de la désignation d'un expert-comptable par un comité d'établissement : « il ne peut se déduire de la modification législative intervenue qu'il a été mis un terme à l'interprétation des textes qui conduisait à reconnaître le droit des comités d'établissement à recourir à une expertise comptable, même si les comptes n'étaient pas établis au sein de l'établissement » (TGI Rennes).

10. Contexte nouveau. Le contexte actuel invite pourtant à se poser à nouveau la question du rapport de nécessité entre le droit à consultation et le droit à expertise. En effet, les lois récentes ont considérablement augmenté les possibilités de recours à expertise. Ainsi, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 autorise la désignation d'un expert-comptable pour la consultation sur les orientations stratégiques ([C. trav., art. L. 2325-35](#), I, 1° bis), pour la négociation d'un accord de maintien de l'emploi (art. L. 5125-1, I) ou encore d'un PSE (art. L. 2325-35, II). Depuis la loi *Rebsamen* du 17 août 2015, un expert-comptable peut être désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ([C. trav., art. L. 2325-35](#), I, 2°) alors que ce domaine lui échappait auparavant ([Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-21270](#) : Bull. civ. V, n° 4) ; un expert technique peut intervenir dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés ([C. trav., art. L. 2325-38](#)). La loi *Travail* autorise quant à elle le recours à l'expert-comptable pour la négociation d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi ([C. trav., art. L. 2254-2](#), III).

Si les nombreux cas de recours à l'expertise favorisent véritablement « l'intelligence collective dans l'entreprise », ce qui est certainement positif pour le dialogue social (Caron M. et Verkindt P.-Y., « Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise », Dr. Soc. 2009, 425), cela justifie-t-il pour autant de reconnaître un droit à expertise à tous les étages avec les coûts qui s'ensuivent ? Le TGI de Rouen apporte une réponse d'une parfaite orthodoxie au regard de la position de la Cour de cassation : « s'il existe des doublons, des développements communs aux expertises comptables établies par établissement et pour l'entreprise, la conséquence ne peut porter que sur le niveau final de la rémunération mais la loi ne prive nullement les comités d'établissement du droit de faire porter l'analyse comptable au niveau de l'établissement » (TGI Rouen). La réponse laissera toutefois perplexe ceux qui sont familiers de ces questions.

11. Rationalisation de l'expertise. En réalité, plusieurs arguments militent en faveur d'une rationalisation du recours à l'expertise.

11.1. Typologie des expertises. Tout d'abord, l'article L. 2325-35 du Code du travail, qui liste l'essentiel des cas de recours à l'expert-comptable, vise le comité d'entreprise sans faire la moindre référence au comité d'établissement. D'aucuns répondront que cela n'empêche pas d'appliquer la clé de répartition des compétences entre comité d'établissement et CCE précédemment évoquée. Un tel argument s'avère toutefois inadapté. En effet, il est largement admis qu'à l'exception de « l'examen annuel des comptes », les cas de recours à l'expertise listés à l'article L. 2325-35 relèvent tous du niveau central. Ainsi l'expertise « droit d'alerte » ne peut être diligentée que par le CCE, qui est d'ailleurs le seul à pouvoir exercer cette alerte ([Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-12548](#)). De même, le droit à expertise dans le cadre d'un PSE appartient au seul CCE ([C. trav., art. L. 2325-36](#), al. 2). Un recours à une expertise comptable locale est difficilement imaginable dans le cadre d'une opération de concentration ou d'une offre publique d'acquisition, même lorsque l'établissement est impacté au point qu'une consultation locale s'impose.

Les droits à expertise visés par l'article L. 2325-35 du Code du travail relèvent tous de la compétence du CCE. Il n'est pas justifié d'appliquer une solution différente pour la situation économique et financière et de l'étendre aux autres consultations périodiques. De surcroît, pourquoi admettre un droit à expertise pour les comités d'établissement en temps calme (consultations périodiques), alors que ce droit leur serait dénié en période de tempête (droit d'alerte, PSE, opérations de concentration, offres publiques) ?

11.2. Argument textuel. Il existe ensuite un argument de texte pour justifier une centralisation des expertises comptables. Les dispositions qui organisent la double consultation des CE et du CCE ne prévoient pas la possibilité d'une double expertise de ces instances. Il est seulement indiqué qu'en cas d'intervention d'un expert, le délai de consultation du CCE est porté à deux mois et que l'avis du CE lui est transmis au plus tard sept jours avant la fin de ce délai ([C. trav., art. L. 2327-15](#), al. 3 ; art. R. 2323-1-1, II). Ces dispositions envisagent donc la procédure de double consultation comme un ensemble dans lequel une seule expertise est effectuée, et ce au niveau central.

11.3. ICCHSCT. Enfin, la centralisation des expertises est aujourd'hui privilégiée en matière d'hygiène et de sécurité. L'objet de l'instance de coordination des CHSCT, qui n'est pas encore tout à fait devenue l'équivalent du CCE mais qui s'en rapproche (*cf.* Cottin J.-B., « Le CHSCT après les lois des 6 et 17 août 2015 », JCP S 2015, 1355), est précisément d'effectuer une expertise unique dans le domaine des conditions de travail, où il convient d'être au plus près du terrain et où il existe toujours des spécificités locales. Il est difficile d'admettre la validité de la centralisation des expertises CHSCT tout en autorisant la multiplication des expertises comptables sur des domaines qui ne le justifient pas.

12. Solution retenue. La rationalisation du recours à l'expertise devrait donc se traduire par la désignation d'un expert-comptable par le seul CCE, même dans les hypothèses où le CE serait destinataire des consultations périodiques. Dans ce cas, l'expert pourrait éventuellement examiner les spécificités de chaque établissement dans son rapport (ce qu'avait pu admettre la Cour de cassation, *cf.* Cass. soc., 22 oct. 1987, n° 86-11385), et transmettre celui-ci aux comités d'établissement pour les parties qui les concernent. Cette solution permettrait d'éviter les inévitables redondances entre des expertises locales et centrales. Seule la carence du CCE devrait pouvoir donner droit aux comités d'établissement de désigner un expert-comptable, par analogie avec la solution retenue en matière de licenciement pour motif économique ([Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-13546](#) : Bull. civ. V, n° 37 ; Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill. 2013, fiche 1).

13. Conclusion. La loi *Rebsamen* invite à se poser la question de la répartition des attributions entre comité d'établissement et CCE pour les consultations périodiques. Les nouveaux textes penchent en faveur d'une centralisation des consultations. Par exception, il est envisageable d'admettre une compétence consultative locale lorsque les pouvoirs du chef d'établissement le justifient au regard de la consultation en cause. Pour autant, rien ne justifie le droit à des expertises locales venant s'ajouter aux expertises centrales comme le jugent les TGI de Rennes, Rouen et Lyon dans les décisions rapportées.

Auteur(s):

- Christophe Frouin, avocat au barreau de Paris, associé, FIDERE Avocats
- Vincent Roche, avocat au barreau de Paris, FIDERE Avocats