



Licenciement économique : le recours à l'expert-comptable par le CE

publié le **08/07/2014**, vu **3517 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Pour certains licenciements collectifs pour motif économique, le Code du travail prévoit que le comité d'entreprise peut recourir aux services d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise.

1. Licenciements économique concernés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable (C. trav. art. L. 1233-34, al. 1er).

Un accord de méthode ne peut pas déroger au droit du comité d'entreprise de recourir à un expert-comptable lorsqu'il est consulté sur le projet de licenciement économique (Circ. DGEFP-DRT 2005/47 du 30 décembre 2005).

NB. *Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements (C. trav. art. L. 1233-24-1).*

En cas de licenciement portant sur moins de 10 salariés, le recours à un expert-comptable n'est pas de droit. Le comité d'entreprise peut néanmoins recourir à un expert-comptable pour la préparation de ses travaux, qu'il lui appartient de rémunérer, selon les modalités de droit commun (C. trav. art. L. 2325-41).

2. Modalités de désignation de l'expert-comptable

Selon l'article L. 1233-34, alinéa 1^{er} du Code du travail, la désignation d'un expert-comptable doit être décidée par les membres du comité d'entreprise lors de la première réunion relative au projet de licenciement, visée à l'article L. 1233-30 du Code du travail.

Si les représentants du personnel ne décident pas de la désignation d'un expert-comptable lors de leur première réunion, ils perdent le droit de demander une telle assistance (Circ. DE-DRT 89-46 du 1^{er} octobre 1989).

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, lorsque le projet de licenciement justifie la consultation du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissements, la désignation d'un expert-comptable est, le cas échéant, effectuée par le comité central (C. trav. art. L. 1233-36, al. 2).

NB. Si le comité central d'entreprise ne désigne pas un expert-comptable, le ou les comités d'établissement concernés par le projet de licenciement peuvent en désigner un (Inst. 19 juillet 2013).

3. Mission de l'expert-comptable

L'intervention de l'expert-comptable, en cas de licenciement économique, consiste à analyser les raisons et la pertinence de la mesure envisagée par le chef d'entreprise, et à en apprécier les conséquences financières, économiques et sociales.

Il entre notamment dans sa mission d'inclure dans son rapport des développements sur le plan de sauvegarde de l'emploi, les mesures destinées à l'améliorer et le coût de ce plan.

Une recommandation du conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables et des comptables agréés, approuvée par décision du conseil supérieur en janvier 2001, détaille les diligences de l'expert-comptable du comité d'entreprise.

En particulier, 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.

En revanche, l'expert-comptable n'a pas à proposer lui-même un plan de restructuration, son rôle consistant à 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.

L'expert-comptable peut être assisté d'un expert technique (spécialiste informatique, organisationnel...), rémunéré par le comité d'entreprise (C. trav. art. L. 1233-34, al. 2).

4. Transmission de l'information

La question de la transmission de l'information à l'expert-comptable pose des problèmes récurrents en matière de licenciement économique.

Dans un souci de clarification, la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a encadré la mission de l'expert et les réponses de l'employeur.

Désormais, la procédure à suivre est fixée à l'article L. 1233-35 du Code du travail :

- L'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les 10 jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission ;
- L'employeur répond à cette demande dans les 8 jours ;
- Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur ;
- L'employeur répond alors à cette demande dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.

Les textes ne prévoient pas de sanction en cas de méconnaissance des règles susvisées.

Pour l'administration, si les documents que l'employeur a fournis à l'expert sont incomplets, le comité d'entreprise peut prendre contact avec le Direccte, afin que celui-ci facilite les relations avec l'employeur (Instr. 19 juillet 2013).

Le cas échéant, le comité d'entreprise peut demander au Direccte d'enjoindre à l'employeur de

compléter l'information faite à l'expert.

L'injonction ainsi faite à l'entreprise est une mesure préparatoire à la décision de validation ou d'homologation qui peut être contestée uniquement dans le cadre du contentieux relatif à cette décision.

5. Rapport de l'expert-comptable

La mission de l'expert-comptable doit nécessairement comprendre un rapport, comme l'exige la recommandation du conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables et des comptables agréés (*cf.* § 3).

Ce rapport doit être remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales (C. trav. art. L. 1233-34, al. 1er).

Plus précisément, l'expert-comptable doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au comité d'entreprise pour rendre ses deux avis visés à l'article L. 1233-30 du Code du travail (C. trav. art. L. 1233-35, al. 2).

Lorsque l'expert du comité d'entreprise est saisi, l'absence de remise du rapport mentionné à l'article L. 1233-35 du Code du travail ne peut avoir pour effet de reporter le délai imparti au comité pour rendre ses avis (C. trav. art. R. 1233-3-1).

6. Rémunération de l'expert-comptable

L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise et le président du tribunal de grande instance est compétent en cas de litige sur sa rémunération (C. trav. art. L. 2325-40), statuant alors en la forme des référés (C. trav. art. R. 2325-7).

Le refus, par l'employeur, de payer les honoraires de l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise est susceptible de caractériser un délit d'entrave (Cass. crim. 13 février 1990, n° 89-81.592).

Cela étant, la Cour de cassation considère que l'employeur dispose du droit de vérifier si le travail effectué correspond au prix demandé (Cass. crim. 17 mars 1981, n° 80-90.407).

En conclusion, rappelons que l'expert-comptable est tenu aux obligations de secret et de discrétion, au même titre que les membres du comité d'entreprise et les délégués syndicaux (C. trav. L. 2325-42).

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com