



## **RAPPORT DE M. RINUY, CONSEILLER**

**Arrêt n° 795 du 10 juillet 2024 (FS-B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 22-21.082**

**Décision attaquée : Tribunal judiciaire du Havre du 23 août 2022**

**l'établissement public [4]**

**C/**

**l'association Emergences formation**

---

**Rapport comprenant une proposition de rejet non spécialement motivé du moyen, pris en sa troisième branche**

### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

Le [4] (le groupe hospitalier) emploie environ 400 salariés répartis sur sept établissements. Il est doté de quatre comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, trois étant rattachés à chacun des hôpitaux [6], [3] et [7], le dernier constituant le comité de coordination.

Le 25 novembre 2021, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'hôpital [6] (le CHSCT) a décidé de recourir à une expertise sur le fondement de l'article L. 4612-14, 1°, du code du travail et a désigné l'association Emergences formation (l'association) pour y procéder, lui donnant mission :

- d'analyser les situations de travail de l'ensemble des agents de la Direction des ressources humaines afin d'établir un diagnostic précis de leurs effets sur les conditions de travail actuelles des personnels,

- de rechercher, identifier et analyser, dans l'organisation du travail, les facteurs déterminants susceptibles d'entraîner une aggravation de la dégradation des conditions du travail des salariés au sein de l'établissement,
- d'aider le CHSCT à avancer des propositions de nature à circonscrire tout risque immédiat d'aggravation des conditions de travail des salariés, ainsi que des propositions de prévention et d'amélioration des conditions de travail et de santé des salariés en vue de revenir à une organisation du travail sereine et durable.

Suivant ordonnance accélérée au fond du 26 avril 2022, le président du tribunal judiciaire du Havre a débouté le groupe hospitalier de sa demande d'annulation de la délibération du CHSCT du 25 novembre 2021, a déclaré la désignation de l'association régulière et ordonné la réalisation de l'expertise en limitant le périmètre aux services de la Direction des ressources humaines de l'hôpital [6].

Par acte d'huissier de justice du 13 juin 2022, le groupe hospitalier a fait assigner le CHSCT et l'association devant le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond pour obtenir, sur le fondement de l'article L. 4612-13, alinéa 2, du code du travail, la limitation de la communication des documents sollicités par l'expert au périmètre de la Direction des ressources humaines et du coût de l'expertise à la somme de 4 221 euros et sollicitant la condamnation de l'association à lui payer une indemnité de 3 000 euros en contrepartie des frais non compris dans les dépens exposés au soutien de la défense de ses intérêts.

Par ordonnance du 23 août 2022, le président du tribunal judiciaire du Havre a débouté le groupe hospitalier de ses demandes et l'a condamné aux dépens ainsi qu'au paiement de sommes au CHSCT et à l'association sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le groupe hospitalier s'est pourvu en cassation le 6 septembre 2022 et a déposé le 6 janvier 2023 un mémoire ampliatif, signifié le 23 janvier 2023, avec une demande de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association a déposé le 11 mars 2023 un mémoire en défense, avec une demande de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La procédure apparaît régulière.

## **2 - Analyse succincte du moyen**

Le groupe hospitalier fait grief à l'ordonnance attaquée de le débouter de l'ensemble de ses demandes et prétentions, alors :

*« 1° que l'expert habilité désigné par le CHSCT en application de l'article L. 4614-12, 1° du code du travail, ne peut exiger de l'employeur que « les informations nécessaires à l'exercice de sa mission » ; que pour assurer l'effectivité du droit, pour l'employeur, de contester le coût prévisionnel de l'expertise, le juge doit en conséquence s'assurer, concrètement, que les documents réclamés par l'expert et dont l'analyse est prise en compte dans le coût prévisionnel de l'expertise sont bien nécessaires à l'exercice de sa mission ; qu'en se bornant en l'espèce à viser les « interactions constantes » entre la Direction des Ressources Humaines et les autres services, pour retenir que les enjeux de l'expertise confiée à l'association Emergences Formation, bien que limitée à la Direction des Ressources Humaines, nécessitent que l'expert prenne connaissance et analyse, outre les documents concernant la Direction des Ressources*

Humaines et ses 41 agents, des documents intéressant tout l'hôpital [6], tels que l'organigramme par site et par fonction, les procès-verbaux des CHSCT de ce site des deux années précédentes, le bilan social, le bilan hygiène sécurité, les rapports annuels et la fiche entreprise du médecin du travail, le programme annuel de prévention et le document unique d'évaluation des risques qui concernent l'ensemble des agents et par conséquent ceux de la Direction des ressources humaines, sans rechercher si l'analyse de tous les documents sollicités par l'expert, lequel réclamait non seulement les éléments précités, mais aussi des statistiques sur les accidents du travail et l'absentéisme au cours des trois années précédentes, était concrètement nécessaire à l'exercice de la mission de l'expert, le tribunal a méconnu son office, en violation de l'article L. 4614-13 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige interprété au regard de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ que si l'expert habilité a libre accès aux locaux de l'entreprise et détermine librement ses méthodes de travail, il ne dispose d'aucun pouvoir d'audition des membres du personnel ; qu'en l'espèce, le [4] dénonçait le caractère excessif du coût prévisionnel de l'expertise fixé par l'association Emergences Formation, en faisant valoir qu'il résultait, pour une grande part, du nombre démesuré (70) d'entretiens avec les membres du personnel prévu par l'expert, ces entretiens représentant au total 105 heures ou 13,5 jours de travail, alors que le service des ressources humaines auquel l'expertise était limitée compte 41 salariés seulement ; qu'à cet égard, l'exposant soutenait que l'expert habilité ne dispose d'aucun droit à organiser des entretiens avec le personnel, sur le lieu de travail ; qu'en affirmant néanmoins, pour retenir que le coût prévisionnel de l'expertise n'était pas excessif, que « l'expertise ordonnée (...) impose que l'ensemble de la chaîne hiérarchique et organisationnelle, tous les intervenants en matière de santé au travail, les représentants du personnel et délégués syndicaux, de même que chacun des agents de la direction concernée, y compris les 6 agents ayant récemment quitté ses services, puissent être entendus, s'ils le souhaitent », le tribunal a reconnu à l'expert un pouvoir d'audition dont il ne dispose pas, en violation de l'article L. 4614-13 du code du travail dans sa version applicable au litige ;

3°/ que dans ses conclusions (p. 18 et 19), le [4] contestait le montant des frais de mission, fixés par l'expert forfaitairement à 5% du montant total des honoraires facturés, en raison de l'absence de toute justification du montant de ces frais ; qu'il soutenait, à cet égard, que l'expert ne peut exiger le remboursement que des frais réellement engagés, sur justificatif ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposant, le tribunal a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile. »

### **3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

Reconnaissance à l'expert d'un pouvoir d'audition des salariés concernés (deuxième branche du moyen)

### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

#### **4.1. Observations préalables**

##### **4.1.1. Objet du présent litige**

Le litige porte sur le coût prévisionnel de l'expertise.

La lettre de l'expert du 30 mai 2022 exposant sa mission, les moyens de la réaliser et son coût prévisionnel est produite par le demandeur au pourvoi (production MA n° 05).

Dans son mémoire ampliatif, l'employeur expose que « par une ordonnance du 26 avril 2022, la Présidente du tribunal judiciaire du Havre (l'a) débouté (...) de sa demande d'annulation de la délibération du CHSCT de l'Hôpital [6] du 25 novembre 2021, mais a limité le périmètre de l'expertise aux services de la Direction des Ressources Humaines de l'Hôpital [6].  
« Le [4] a accepté cette décision, qu'il n'a donc pas frappée de pourvoi.  
« Par lettre du 30 mai 2022, l'association Emergences Formation (lui) a notifié (...) les « modalités de réalisation de cette expertise et son coût prévisionnel ». 4  
« Pour la réalisation de cette expertise, l'association Emergences Formation lui demandait de lui transmettre un ensemble de documents non restreints à la Direction des Ressources Humaines ; elle prévoyait par ailleurs la réalisation d'entretiens semi-directifs (d'environ 1h30 chacun) avec des agents occupant des postes de responsabilités, des interlocuteurs impliqués dans les choix, la gestion ou en relation avec les risques professionnels et les conditions de travail et d'entretiens individuels opérationnels semi-directifs (d'environ 1h30 chacun) avec les salariés de la DRH, outre deux demi-journées d'observation « in situ ».  
« Compte tenu de l'importance des documents à analyser et du nombre d'entretiens (70 au total) dont il prévoyait la réalisation, l'association Emergences Formation évaluait le coût prévisionnel de son intervention à la somme de 57.600 euros, correspondant à 36 jours de travail au tarif journalier de 1.600 euros HT, outre des frais de mission calculés sur une base forfaitaire de 5% du montant total des honoraires facturés (soit 2.880 euros HT).  
« Le [4] lui a rappelé que le périmètre de l'expertise se limitait à la Direction des Ressources Humaines, qui emploie au total 40 salariés, que les documents sollicités devaient en conséquence être appréhendés dans ce seul périmètre, tout en s'étonnant du nombre démesuré d'entretiens individuels programmés (70 au total) qui requéraient au demeurant l'accord des salariés concernés et risquaient de désorganiser l'activité de l'établissement.  
« Mais l'expert a refusé de revoir l'étendue des investigations qu'il estimait devoir réaliser pour accomplir la mission confiée par le CHSCT, ainsi que le coût prévisionnel de cette mission. »

Le mémoire en défense fait valoir que « le demandeur au pourvoi feint d'ignorer que les considérations dont il se prévaut visent, pour l'essentiel, le recours par le CSE à l'expert-comptable, cependant qu'est en cause, en l'espèce, le recours à une expertise risque grave.  
« Or, et ainsi que les auteurs le soulignent de façon unanime, ces deux types d'expertise méritent d'être clairement distinguées.  
« Sur le temps et les outils de l'expertise, déjà. Il a été très opportunément relevé que l'expert du CHSCT, à la différence de l'expert-comptable, ne « travaille pas sur une information préconstituée.  
« Il lui faut construire lui-même l'information qu'il est amené à utiliser.  
« C'est la raison pour laquelle le rapport au temps de l'expertise du CHSCT est très différent du rapport au temps de l'expertise comptable » (G. Loiseau, L. Pecaut-Rivolier, P.-Y. Verkindt, op. cit., spe., p. 499).  
« (...) Sur son utilité majeure en matière de prévention des risques psychosociaux et de prévention de la santé des salariés, ensuite. (...) »

#### 4.1.2. Jurisprudence

Selon la jurisprudence de la chambre, le coût de l'expertise, lorsqu'il est contesté, est fixé par les juges du fond :

Soc., 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-19.640, Bull. 2013, V, n° 11 :

« Attendu, ensuite, que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments qui lui étaient soumis, a fixé le montant des honoraires dus à l'expert à une somme tenant compte du travail effectivement réalisé par le cabinet d'expertise ; »

S'agissant du coût prévisionnel de l'expertise, le président du tribunal l'estime également souverainement, en fonction de la mission confiée à l'expert :

Soc., 3 octobre 2018, pourvoi n° 17-19.013, diffusé :

« Sur le second moyen :

« Attendu, selon l'ordonnance attaquée (président du tribunal de grande instance de Paris, 18 mai 2017), que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société (...) (le CHSCT) a, par une délibération en date du 10 janvier 2017, décidé le recours à un expert agréé, la société fiduciaire (...), en raison du risque grave menaçant selon lui les convoyeurs du site de la Talaudière ; que par une seconde délibération en date du 23 janvier 2017, il a décidé le recours à ce même expert en raison du risque grave menaçant les salariés du service transport sur l'agence de Lyon ; que la société (...), contestant le coût prévisionnel des honoraires ressortant des deux projets de conventions distincts transmis par l'expert, a saisi le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés ;

« Attendu que l'expert fait grief à l'ordonnance de réduire à 29 jours le nombre de jours cumulés des deux expertises, alors, selon le moyen, que le juge saisi d'une contestation sur le bien fondé de plusieurs expertises décidées par délibération du CHSCT adoptée pour chacun des établissements concernés, est tenu de vérifier le bien fondé de l'expertise envisagée dans son principe et de réexaminer, s'il y a lieu, leurs modalités d'exécution comprenant le coût prévisionnel propre à chacune d'elles ; qu'en retenant que bien qu'étant fondées en leur principe, les deux expertises prévues, l'une sur l'établissement de Lyon, l'autre sur l'établissement de La Talaudière, devaient être « globalisées », et le nombre de jour/homme consacrées à l'une et à l'autre limité à 29 journées réparties, au choix de l'expert, en 17 jours pour le premier établissement de son choix et 12 jours pour le second établissement, le tribunal de grande instance qui n'a pas précisé le nombre de journées d'expertise nécessaires pour chacun des établissements faisant l'objet d'une expertise propre, a violé l'article L. 4614-13 du code du travail ;

« Mais attendu que le président du tribunal de grande instance, constatant d'une part que le périmètre du CHSCT, lequel s'étendait à toute l'entreprise, englobait les deux sites concernés par le recours à l'expert, d'autre part que le libellé de chacune des délibérations, la nature de l'activité de transports et des schémas d'organisation sur chacun des deux sites étaient identiques, et que le nombre de salariés concernés était similaire, a pu en déduire que la mission devait être menée de manière globalisée et a souverainement évalué le nombre de jours nécessités par la mission d'expertise ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Soc., 6 mars 2019, pourvoi n° 17-28.503, diffusé :

« Attendu que la société (...) et le CHSCT font grief à la décision de dire que le coût de l'expertise décidée par délibération du 27 juin 2017 du CHSCT et réalisée par la société Odyssée sera d'un montant maximal de 26 850 euros HT soit 29 240,75 euros TTC, de dire que les travaux de l'expert obéiront au phasage couplé au nombre de jours de travaux correspondant à 19.25 journées organisées comme demandé par la société, de dire que le total des frais (déplacement, hébergement, restauration) engagés par la société (...) ne pourra excéder la somme totale de 4 000 euros et sera remboursé sur justificatifs et de condamner la société (...) à payer à la société Gosier les Bains la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors, selon le moyen :

1°/ que si le juge peut réduire le coût prévisionnel de l'expertise sans qu'il soit nécessaire d'attendre la réalisation de celle-ci pour apprécier le montant des honoraires de l'expert, c'est uniquement en cas d'abus ; qu'en retenant que le coût prévisionnel de l'expertise était excessif pour la raison qu'il n'était pas déterminé en ce qu'il incluait des variables portant sur les frais ayant pour objet le déplacement, l'hébergement et la restauration, quand l'abus ne peut résulter de la seule indétermination de ces frais, le président du tribunal de grande instance a violé l'article L. 4614-13 du code du travail ;

2°/ que si le juge peut réduire le coût prévisionnel de l'expertise sans qu'il soit nécessaire d'attendre la réalisation de celle-ci pour apprécier le montant des honoraires de l'expert, c'est uniquement en cas d'abus ; qu'en retenant que le coût prévisionnel de l'expertise était excessif aux motifs que « l'état estimatif des travaux d'expertise et son coût produit par [l'employeur] est justifiée à la procédure et apparaît conforme avec la réalité de l'objectif de l'expertise », le président du tribunal de grande instance, qui a statué par des motifs impropres à caractériser un abus, a violé l'article L. 4614-13 du code du travail ;

« Mais attendu qu'après avoir apprécié la valeur et la portée des pièces produites, le président du tribunal a souverainement estimé le coût prévisionnel de l'expertise en fonction de la mission confiée à l'expert ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2020, pourvoi n° 19-10.107, diffusé :

« Faits et procédure

1. Selon l'ordonnance attaquée (président du tribunal de grande instance de Guéret, 11 décembre 2018), rendue en la forme des référés, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du centre hospitalier de [...] (le CHSCT) a, par délibération du 18 mai 2018, voté le recours à un expert agréé sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-12 du code du travail. Le CHSCT a désigné le cabinet (...) qui a fait connaître au chef d'établissement du centre hospitalier le 18 juin 2018 sa proposition d'intervention et son coût prévisionnel.

2. Les 3 et 4 juillet 2018, le centre hospitalier de [...], contestant le périmètre d'intervention de l'expert et le coût de l'expertise, a fait assigner le CHSCT et l'Ircaf réseau devant le président du tribunal de grande instance.

(...) Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. Le centre hospitalier fait grief à l'ordonnance de le débouter de l'ensemble de ses demandes et de le condamner à payer au CHSCT une somme au titre des frais et honoraires de son conseil ainsi qu'à payer une somme (au cabinet) au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1° que l'expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le fondement de l'article L. 4614-12 du code du travail, qui ne doit pas servir de prétexte à une analyse globale de l'organisation du travail dans l'établissement, doit se cantonner à l'analyse et à la prévention du risque constaté ; qu'en l'espèce, le président du tribunal a constaté que, dans sa délibération du 18 mai 2018, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du centre hospitalier de [...] avait décidé du recours à l'expertise à raison d'un risque grave, constitué au regard d'un manque de personnel, d'un absentéisme important qui grève la charge de travail, d'un turn-over notable, d'un temps de travail empiété par la nécessité de former les nouveaux agents, de rappels fréquents en période de repos et de plannings non conformes ; que le problème identifié par le CHSCT était donc exclusivement un problème de ressources humaines au regard de la charge de travail du personnel ; que le président du tribunal a par ailleurs constaté que la proposition d'expertise établie par (le cabinet) répondait au contraire à une mission globale, correspondant à un dysfonctionnement général de l'ensemble des services du centre hospitalier, ce qui dépassait très largement le problème identifié par le CHSCT ; qu'en validant néanmoins l'étendue de l'expertise globale proposée par (le cabinet), qui excédait le champ du risque identifié par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le président du tribunal a violé l'article L. 4614-13 du code du travail ;

2° que le juge est tenu de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, le centre hospitalier de [...] faisait valoir dans ses conclusions que le coût prévisionnel de l'expertise proposée par le cabinet (...) était excessif en ce qu'il prévoyait une durée facturée de 162 jours, qui dépasse le délai maximal d'expertise de 45 jours fixé par l'article R. 4614-18 du code du travail ; qu'en omettant de répondre à ce moyen, le président du tribunal a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3° en tout état de cause que le juge doit respecter l'objet du litige ; qu'en l'espèce, le centre hospitalier de [...] faisait valoir dans ses conclusions qu'il employait 854,59 agents en équivalents temps plein (ETP) ; que le CHSCT et (le cabinet) soutenaient dans leurs conclusions que le centre hospitalier employait 978 agents actifs ; qu'en affirmant, pour valider l'étendue et le coût de l'expertise, que le centre hospitalier avait plus de 1 100 agents en fonction, le président du tribunal a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. Le président du tribunal de grande instance a constaté, d'une part que la mission décrite par la délibération du CHSCT correspondait au risque grave relevé au sein du centre hospitalier, d'autre part que cette mission visait à analyser le fonctionnement de dix services de soins, de la résidence [1] qui regroupe trois services différents, ainsi que six autres services du centre hospitalier, au moyen d'analyses documentaires, d'entretiens individuels ou collectifs fixés à 172, d'observations de situation de travail à hauteur de 16 jours, puis de traitement et d'analyse des données aux fins de restitution et de rédaction du rapport d'expertise.

6. Il a pu en déduire, sans encourir les griefs de la troisième branche, que le coût prévisionnel global de l'expertise correspondait à l'ampleur de la mission définie par le CHSCT et à celle des dysfonctionnements constatés au sein du centre hospitalier.

7. Dès lors, le moyen, inopérant en sa deuxième branche, n'est pas fondé pour le surplus. »

Notre jurisprudence est également en ce sens, s'agissant des expertises ordonnées par un comité social et économique :

Soc., 22 mars 2023, pourvoi n° 21-25.839, diffusé :

« Enoncé du moyen

14. Le comité et le cabinet d'expertise font grief au jugement de dire que le nombre de 'jours experts' doit être ramené à trente-sept, alors « que le nombre de jours nécessaires à la réalisation de l'expertise ('jours experts') dépend exclusivement de l'importance de la mission confiée à l'expert et ne se confond pas avec le délai dont dispose l'expert pour remettre son rapport ; qu'en retenant, pour ramener à trente-sept le nombre de 'jours experts', que le délai de remise du rapport d'expertise était de deux mois et non de trois mois comme indiqué dans la lettre de mission de l'expert, le tribunal a statué par un motif impropre à justifier sa décision et violé les articles L. 2315-81-1, L. 2315-86 et R. 2315-47 du code du travail. »

Réponse de la Cour

15. Le président du tribunal, qui a réduit le périmètre de l'expertise, a souverainement évalué le nombre de jours nécessaires par la mission d'expertise.

16. *Le moyen, qui critique des motifs erronés mais surabondants, est inopérant. »*

Soc., 28 juin 2023, pourvoi n° 22-10.293, publié :

« 10. Par ailleurs, après avoir apprécié la valeur et la portée des pièces produites, le président du tribunal a souverainement estimé la durée prévisionnelle et le coût prévisionnel de l'expertise en fonction de la mission confiée à l'expert. »

#### **4.2. Documents nécessaires à l'exercice de la mission de l'expert (première branche)**

Dans un arrêt non publié du 1<sup>er</sup> juillet 2020, s'agissant d'un expert désigné par un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la chambre a énoncé qu'en cas de litige, il appartient au juge d'apprécier la nécessité des informations réclamées par l'expert pour accomplir sa mission :

Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2020, pourvoi n° 18-24.501, diffusé :

« *Enoncé du moyen*

7. *Le CHSCT et la société Axiom expertise font grief à l'arrêt de donner acte au cabinet Axiom expertise du fait qu'il ne demande plus à hauteur d'appel la communication sous astreinte par La Poste de documents complémentaires pour l'exécution de sa mission d'expertise et de constater que les demandes de report du point de départ des délais de réalisation de l'expertise et de consultation du CHSCT formées en première instance par le cabinet Axiom expertise et le CHSCT sont devenues sans objet, que les rapports d'expertise ont toutefois été déposés dans le délai fixé par le premier juge, et que la procédure de consultation du CHSCT s'est achevée le 31 juillet 2018 également conformément au délai ainsi accordé, alors :*

« 1° *que le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en estimant injustifiée l'action initiée devant le juge des référés par le cabinet d'expertise, à laquelle s'est associée le CHSCT, en se fondant exclusivement sur le contenu des pièces transmises par La Poste, sans répondre aux conclusions de l'expert et du CHSCT faisant valoir que la saisine initiale du juge des référés était nécessaire, en raison de la communication tardive par l'employeur des premiers documents ayant retardé le démarrage de la mission, pour obtenir le report du point de départ du délai de quarante-cinq jours de réalisation de l'expertise et la prorogation du délai de consultation de 2 mois du CHSCT, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;*

2° *que l'expert est seul juge des informations nécessaires à son travail ; d'où il suit qu'en estimant que les documents communiqués par La Poste, avant même la procédure de référé, permettaient à l'expert d'établir le rapport sur la mission qui lui avait été confiée par le CHSCT, quand il lui appartenait seulement de vérifier si les documents sollicités par l'expert existaient et s'il était ainsi possible à l'employeur de les communiquer à l'expert, la cour d'appel a violé L. 4614-13 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige. »*

*Réponse de la Cour*

8. *En cas de litige, il appartient au juge d'apprécier la nécessité des informations réclamées par l'expert pour accomplir sa mission.*

9. *La cour d'appel a constaté, répondant aux conclusions des parties, qu'il ressortait de la comparaison entre la liste dressée par le CHSCT et l'expert et la copie des documents transmis par la société La Poste à l'expert avant la procédure de référé que toutes les pièces ainsi listées avaient déjà été communiquées et que l'expert était en mesure, avant même cette procédure, de réaliser sa mission sur le projet et en particulier de donner son avis sur les temps de travail effectifs des agents, au besoin par la critique des outils de l'entreprise, sans nécessité de connaître les documents de conception de ces outils. »*

La jurisprudence de la chambre relative aux documents nécessaires à un expert concerne plus fréquemment l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise ou désormais par le comité social et économique.

Nous avons ainsi jugé « *qu'il appartient au seul expert-comptable désigné par le comité d'entreprise par application de l'article L. 434-6 du code du travail de déterminer les documents utiles à l'exercice de sa mission, laquelle porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de*

*l'entreprise » (Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 07-12.754, Bull. 2008, V, n° 50) et que « l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-35 du code du travail disposant d'un droit de communication des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission, a qualité pour saisir le juge des référés d'une demande de communication de ces pièces » (Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-26.964, Bull. 2014, V, n° 89).*

L'arrêt publié du 23 mars 2022 invoqué par le mémoire en défense concerne également un expert-comptable et cite les termes de l'article L. 2315-83 du code du travail, selon lesquels l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission: Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-17.186 :

*« Faits et procédure*

*1. Selon l'ordonnance attaquée (président du tribunal judiciaire de Paris, 16 juin 2020), statuant en la forme des référés, par délibération du 27 novembre 2018, le comité central d'entreprise de [3] (l'AHSM) a décidé du recours à une expertise comptable, dans le cadre des consultations annuelles sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.*

*2. Par lettre du 9 mai 2019, la société Secafi (la société), désignée à cette fin par ce comité, a informé l'AHSM de la durée de sa mission, comprise entre 46 et 47 jours, et de son taux journalier de 1 240 euros hors taxes, correspondant à un montant total d'honoraires compris entre 55 800 euros et 58 280 euros hors taxes. Elle a également sollicité la communication par l'AHSM de documents complémentaires, dont, au titre des données sociales, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les déclarations sociales nominatives (DSN) de l'année en cours et des quatre années précédentes.*

*3. Par délibération du 20 juin 2019, le comité social et économique central de l'AHSM, venant aux droits du comité central d'entreprise de cette association, a précisé le contenu de la mission d'expertise.*

*4. L'AHSM et M. (...), en sa qualité de président du comité social et économique central, ont saisi le président du tribunal judiciaire pour contester l'étendue de l'expertise et solliciter la réduction de son coût et de sa durée.*

*Examen des moyens*

*(...) Sur le deuxième moyen du pourvoi principal*

*Énoncé du moyen*

*13. L'AHSM fait grief à l'ordonnance de la condamner à communiquer à la société les DADS des années 2016, 2017 et 2018 et la DSN de l'année 2019, sous astreinte, et de dire que l'éventuel contentieux de la liquidation de cette astreinte relèverait de cette même juridiction, alors :*

*« 1° que l'employeur n'est tenu de fournir à l'expert que les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ; qu'en affirmant, pour faire droit à la demande du cabinet Secafi tendant à la communication des déclarations annuelles des données sociales (DADS) des années 2016, 2017 et 2018 et la déclaration sociale nominative (DSN) 2019, que celle-ci apparaissait nécessaire, dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale, à l'analyse de l'évolution de l'emploi, des qualifications et de la rémunération des salariés au sein de l'association, sans caractériser autrement que par voie de pure affirmation une telle nécessité, nonobstant la multitude des informations auxquelles l'expert pouvait avoir accès via la base de données économiques et sociales (BDES), le bilan social et les documents prévus à l'article L. 2312-27 du code du travail, le président du tribunal judiciaire a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2315-83 du code du travail ;*

*2° que si l'expert-comptable est seul à apprécier les documents utiles à sa mission, c'est sous réserve de l'abus, celui-ci étant constitué lorsque la demande de communication porte sur des éléments excédant l'objet de la mission confiée ou qui sont manifestement sans nécessité sur celle-ci ; qu'en relevant, pour faire droit à la demande du cabinet Secafi tendant à la communication des déclarations annuelles des données sociales (DADS) des années 2016, 2017 et 2018 et la déclaration sociale nominative (DSN) 2019, que l'expert était seul juge de leur utilité, sans tenir compte de cette réserve, le président du tribunal judiciaire a violé l'article L. 2315-83 du code du travail. »*

*Réponse de la Cour*

*14. Aux termes de l'article L. 2315-83 du code du travail, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.*

*15. Aux termes de l'article L. 2312-26, I, de ce code, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression*



des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

16. Le président du tribunal judiciaire, qui a retenu qu'il appartenait à l'expert de déterminer les documents utiles à sa mission et que la communication à l'expert des DADS, devenues DSN, en ce que celles-ci se rapportaient à l'évolution de l'emploi, aux qualifications et à la rémunération des salariés au sein de l'entreprise, était nécessaire à l'exercice de sa mission d'expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, a légalement justifié sa décision. »

Au cas présent, le président du tribunal judiciaire a écarté les propositions du groupe hospitalier sur « le temps nécessaire à la réalisation de l'expertise » en relevant que « ce temps est contesté (...) au regard des postes « analyse documentaire » et « entretiens individuels et traitement » puisqu'il considère que seuls les documents concernant la Direction des ressources humaines doivent être remis à l'expert et que ce dernier doit se contenter d'entendre le directeur de cette direction et le secrétaire du CHSCT.

« Cependant, ces propositions ne sont pas sérieuses au regard des enjeux de l'expertise qui nécessitent que (l'expert) prenne[nt] connaissance et analyse, outre les documents concernant directement la Direction des Ressources Humaines et ses 41 agents, des documents intéressant l'hôpital, tels que l'organigramme par site et par fonction, afin de situer le service de la Direction des ressources humaines au sein de l'établissement de l'Hôpital [6] en raison des interactions constantes avec les autres services, les procès-verbaux des CHSCT de ce site des deux années précédentes pour identifier les difficultés éventuellement déjà soulignées, le bilan social, le bilan hygiène et sécurité, les rapports annuels et la fiche entreprise du médecin du travail, le programme annuel de prévention et le document unique d'évaluation des risques qui concernent l'ensemble des agents et par conséquent, ceux de la Direction des Ressources Humaines. »

Le demandeur au pourvoi fait notamment valoir que « dans le domaine voisin de l'expertise confiée à un expert-comptable par le comité d'entreprise, la Cour de cassation a (...) jugé que « l'article L. 2334-4 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence, ne prive pas les parties d'un recours possible au juge pour contester la nature des documents dont communication est demandée par l'expert dans le cadre de sa mission et d'une vérification de la nécessité de ces documents au regard de la mission confiée par le comité d'entreprise » (Soc. 12 septembre 2013, n° 13-12.200, Bull. civ. V, n° 197).

« De même, elle considère que les documents réclamés par l'expert-comptable doivent être nécessaires à l'accomplissement de la mission et ne pas excéder l'objet de celle-ci (Soc. 25 janvier 1995, n° 92-12.155, Bull. n° 39 ; Soc. 10 janvier 2012, n° 10-21.273, Bull. civ. V, n° 4).

« Ainsi, « la cour d'appel [qui] a constaté que la mission de vérification des comptes annuels n'incluant pas le contrôle des opérations qui sont mentionnées sur les documents comptables, la société n'avait pas à produire les contrats demandés, que l'essentiel des déclarations 2067 pour les années 2009 à 2013 était repris au bilan social qui avait été communiqué et que les autres demandes de l'expert consistaient en des demandes exorbitantes d'explication et de justification qui excédaient la mission de vérification annuelle des comptes prenant en compte les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à leur compréhension et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (...) a légalement justifié sa décision [de débouter l'expert de sa demande de communication des pièces précitées] » (Soc. 14 mars 2018, n° 16-28.502). »

Le CHSCT soutient que « l'ordonnance a (...) soigneusement précisé, pour chaque document, son utilité concrète précisant par ailleurs que leur consultation était nécessaire au vu des enjeux de l'expertise.

« Notamment, le Président du tribunal judiciaire a soigneusement relevé :

- que l'organigramme était nécessaire pour situer le service au sein de l'établissement au regard des interactions constantes avec les autres services ;
- que les procès-verbaux des CHSCT l'étaient aussi afin d'identifier les difficultés déjà soulignées ;
- que les autres documents étaient établis au niveau de l'ensemble de l'établissement et non au niveau de chaque service et concernaient aussi les agents du service Ressources humaines.

« A l'examen de ces motifs, on a peine à déterminer comment l'ordonnance aurait pu être plus précise quant à l'utilité concrète des documents sollicités. »

Il fait également valoir que « contrairement aux énonciations du pourvoi, l'expert n'a jamais, à aucun moment, sollicité le nombre d'heures supplémentaires, les PV des CHSCT, les grilles de classification, les statistiques des accidents du travail ou encore les statistiques d'absentéisme sur trois ans pour l'ensemble du site. »

#### **4.3. Reconnaissance à l'expert d'un pouvoir d'audition des salariés concernés (deuxième branche)**

Dans un arrêt publié très récent, la chambre sociale a décidé qu'il résulte des dispositions des articles L. 2315-82 et L. 2315-83 du code du travail que l'expert-comptable, désigné par un comité social et économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, ne peut y procéder **qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés** :

Soc., 28 juin 2023, pourvoi n° 22-10.293 :

« Faits et procédure

1. Selon le jugement attaqué (président du tribunal judiciaire de Pointe-à-Pitre, 16 décembre 2021), statuant selon la procédure accélérée au fond, le 13 juillet 2021, le comité social et économique de la clinique (...) (le comité) a décidé de recourir à une expertise, concernant l'exercice clos au 31 décembre 2020, destinée à l'assister lors des consultations annuelles sur la situation économique et financière de la société d'exploitation de la clinique (...) (la société) et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi et a désigné, pour ce faire, la société (...) expertise (l'expert).

2. Le 22 juillet 2021, l'expert a notifié à la société une lettre de mission, datée du 20 juillet 2021, portant sur les modalités de son intervention au titre de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi et une autre lettre de mission, datée du 21 juillet 2021, portant sur ses modalités d'intervention concernant la consultation annuelle sur la situation économique et financière au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2020 et de la consultation sur les orientations stratégiques.

3. Le 30 juillet 2021, la société a fait assigner le comité et l'expert devant le président du tribunal judiciaire aux fins de réduire le taux journalier et le coût prévisionnel de l'expertise ainsi que la durée de celle-ci.

Examen du moyen

(...) Sur le premier moyen, en ce qu'il fait grief au jugement de réduire la durée de l'intervention et le coût prévisionnel de l'expertise au titre de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, pris en sa deuxième branche, et sur le second moyen, rédigés en termes identiques, réunis

Enoncé du moyen

5. Par son premier moyen, l'expert fait grief au jugement d'ordonner la réduction de la durée de son intervention au titre de l'expertise qui lui a été confiée par le comité pour l'analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, par délibération du 13 juillet 2021, de fixer son coût prévisionnel à quatre jours soit 4 800 euros HT, sur la base d'un taux journalier de 1 200 euros, et par son second moyen, l'expert fait grief au jugement de le débouter de sa demande tendant à ce qu'il soit fait injonction à la société de lui permettre de conduire les entretiens avec les salariés et de diffuser les questionnaires, alors « que selon les articles L. 2315-82 et L. 2315-83 du code du travail, l'expert a libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission ; qu'il détermine seul les éléments qu'il estime utiles à l'exercice de cette mission ; qu'il peut dès lors, dans le cadre de l'analyse de la politique sociale, de l'emploi et des conditions de travail, exiger de réaliser des entretiens avec les salariés ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que selon "le guide des missions de l'expert-comptable" des entretiens ne peuvent être réalisés avec les membres du personnel qu'avec l'accord de la direction, le tribunal a violé les articles L. 2315-82 et L. 2315-83 du code du travail. »

Réponse de la Cour

6. Selon l'article L. 2315-82 du code du travail, l'expert-comptable désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi a libre accès dans l'entreprise pour les besoins de sa mission.

7. Aux termes de l'article L. 2315-83 du même code, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

8. Il résulte de ces dispositions que l'expert-comptable, désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, s'il considère que l'audition de certains salariés de

l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés.

9. Ayant constaté d'une part que, selon la lettre de mission, l'intervention de l'expert-comptable au titre de l'analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi portait limitativement sur les conditions de travail et devait être exclusivement réalisée au moyen d'entretiens avec les salariés prévus sur cinq à six jours en prévoyant de réaliser des entretiens avec vingt-cinq salariés d'une durée de 1h30 chacun avec un battement de quinze minutes entre chaque entretien, soit un total de cinq entretiens sur cinq à six jours, d'autre part que l'employeur s'était opposé à ces entretiens, le président du tribunal en a exactement déduit que devait être rejetée la demande de l'expert-comptable tendant à faire injonction à l'employeur de lui permettre de conduire lesdits entretiens de sorte que le nombre de jours prévus pour l'expertise devait être réduit.

10. Par ailleurs, après avoir apprécié la valeur et la portée des pièces produites, le président du tribunal a souverainement estimé la durée prévisionnelle et le coût prévisionnel de l'expertise en fonction de la mission confiée à l'expert.

11. Les moyens, en ce qu'ils critiquent des motifs surabondants faisant référence au guide des missions de l'expert-comptable, ne peuvent, dès lors, être accueillis. »

Au cas présent, le président du tribunal judiciaire a notamment justifié le débouté du groupe hospitalier par les motifs suivants :

« Enfin, l'expertise ordonnée suite au constat de l'existence d'un risque grave pour l'ensemble des agents de la direction des ressources humaines de l'Hôpital [6] qui se traduit par des risques psycho-sociaux et physiques et par la manifestation d'une souffrance au travail mise en évidence par de multiples faits, sans que les alertes préalables y aient mis un terme, impose que l'ensemble de la chaîne hiérarchique et organisationnelle, tous les intervenants en matière de santé au travail, les représentants du personnel et délégués syndicaux, de même que **chacun des agents de la direction concernée, y compris les 6 agents ayant récemment quitté ses services, puissent être entendus s'il le souhaitent.** »

Au regard de notre arrêt du 28 juin 2023 qui concernait un expert-comptable désigné par le comité social et économique et non un expert « risque grave » désigné par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 4614-13, 2°, du code du travail, la question paraît se poser différemment, s'agissant, d'une part des salariés concernés, dont il est prévu qu'ils pourront être entendus « *s'ils le souhaitent* », d'autre part de l'employeur, dont il n'est fait mention d'aucune consultation *a fortiori* d'aucun accord exprès quant aux auditions de salariés.

Le mémoire ampliatif soutient que « *si l'expert habilité désigné par le CHSCT est en principe libre de sa méthodologie de travail, l'employeur peut légitimement s'opposer à ce qu'il exige de réaliser des entretiens avec différents salariés de l'entreprise, particulièrement lorsque la multiplication de ces entretiens conduit à un accroissement exponentiel du coût de l'expertise.* »

Il se réfère en ce sens tant au législateur qu'à la Cour de cassation « *qui n'a jamais reconnu à quelque expert que ce soit, désigné par une instance représentative du personnel, le pouvoir d'imposer à l'employeur de s'entretenir avec les salariés de son choix, sur leur temps de travail* » et à la doctrine : « *la doctrine la plus autorisée affirme que : « Il [l'expert habilité] ne saurait, en outre, procéder à toute audition ou interrogation du personnel qui lui paraîtrait opportune. Si, pour compléter les éléments d'information à lui communiqués, il souhaite interroger un ou plusieurs salariés de l'entreprise, il doit solliciter l'accord préalable de l'employeur. » (B. Teyssié, Jcl. Trav. 34-65, Comité social et économique – expert habilité, n° 31). « L'expert n'a (...) pas un pouvoir légal d'interrogation du personnel de l'entreprise sur les lieux de travail, sauf accord du chef d'entreprise » (M. Cohen, Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe, LGDJ, n° 1432). »*

Il ajoute que le Groupe hospitalier faisait valoir devant le président du tribunal judiciaire le caractère excessif des honoraires réclamés par l'expert « *à l'occasion d'une expertise sur les risques psychosociaux au sein de la Direction des ressources humaines de l'Hôpital [6].*

« En effet, alors que cette direction compte seulement 41 agents, l'association Emergences Formation prévoyait la réalisation d'un nombre démesuré d'entretiens individuels avec des salariés de l'entreprise.

« Plus précisément, dans son courrier du 30 mai 2022, elle indiquait qu'elle prévoyait de réaliser des entretiens individuels dits fonctionnels semi-directifs, d'environ 1h30 chacun, avec :

- les représentants du personnel au CHSCT [6] ;
- le secrétaire du CHSCT [6] ;
- le président du CHSCT [6] ;
- la personne en charge des questions de santé et de sécurité et de la prévention des risques professionnels ;
- la personne chargée des ressources humaines ;
- l'adjoint de la personne chargée des ressources humaines ;
- les trois cadres de proximité des différents services de la DRH ;
- la directrice des soins ;
- la cadre supérieure ;
- le médecin du travail ;
- les délégués syndicaux.

« Elle prévoyait également la réalisation d'entretiens individuels opérationnels semi-directifs (d'environ 1h30 chacun), avec :

- 7 agents du service carrière, paie, retraite ;
- 3 agents du service absentéisme ;
- 4 agents du service recrutement ;
- 8 agents de la DRH ;
- 6 agents ayant quitté récemment la DRH.

« Indépendamment de deux journées supplémentaires d'observations in situ, l'expert prévoyait donc la réalisation de 70 entretiens individuels d'une heure trente chacun, soit au total 105 heures ou 16,5 jours de travail (facturés chacun 1.600 euros HT), sans compter le travail d'analyse des données ainsi recueillies.

« Tout cela, sans compter, évidemment, le coût induit par la rémunération des personnels interrogés pendant ces entretiens réalisés sur leur temps de travail et la perturbation de l'activité de l'établissement.

« L'exposant contestait donc légitimement le caractère excessif de cette prétention de l'expert, en soulignant qu'il n'a pas de pouvoir d'auditionner les salariés de l'entreprise et ne peut lui imposer, même avec l'accord des salariés intéressés, la réalisation de telles auditions. »

Le groupe hospitalier faisait également valoir dans ses conclusions devant le président du tribunal judiciaire :

« Enfin, dans le cadre de ses écritures, le CHSCT croit pouvoir s'appuyer sur l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles cité par le [4].

« Le CHSCT affirme alors que le [4] a omis volontairement de citer dans son intégralité le principe dégagé par la Cour.

« Curieusement, le CHSCT reprend alors un extrait de l'arrêt et s'abstient de reprendre la solution finale retenue par la Cour d'appel de Versailles.

« Comme le relève le CHSCT, la Cour d'appel de Versailles a d'abord rappelé que le principe de libre accès de l'expert dans l'entreprise « n'emporte pas en soit, à défaut de toute disposition légale spécifique, un pouvoir propre d'auditionner ou d'interroger le personnel ».

« Puis, la Cour d'appel a rappelé que « même s'il ne dispose pas d'un pouvoir de questionnement général auprès de tous les salariés de l'entreprise, sauf accord bien sûr de l'employeur et celui des salariés, l'expert-comptable, dans le cadre de la mission dont il est investi, peut questionner les salariés qui sont en mesure de mettre à sa disposition les informations et documents utiles à sa mission ».

« Dans cette affaire, l'expert sollicitait l'audition du vice-président finance de la société, du responsable informatique de l'entreprise, du responsable de l'activité solution et service de l'entreprise et du responsable administratif financier.

« En réponse, l'employeur avait indiqué à l'expert qu'il pourrait rencontrer pour les besoins de sa mission : le contrôleur de gestion, le responsable des ressources humaines de l'établissement ainsi que lui-même en qualité de chef d'établissement.

« En définitive, la solution de la Cour d'appel de Versailles est extrêmement claire : au vu des éléments produits et des arguments développés : « il convient de débouter les intimés (l'expert) de leur demande

d'audition des personnes susvisées tout en donnant acte à la société ITRON France qu'elle propose au Cabinet Y d'auditionner Monsieur X, le contrôleur de gestion et le directeur des ressources humaines».

« Au cas présent, le [4] propose que l'expert puisse questionner les salariés qui sont en mesure de mettre à sa disposition les informations et documents utiles à sa mission, à savoir le directeur des ressources humaines et le secrétaire du CHSCT.

« Ces deux personnes pourront effectivement remettre tous les documents et informations utiles au déroulement de la mission de l'expert.

« La position du [4] est conforme à celle retenue par la Cour d'appel de Versailles dans son arrêt du 29 juin 2017. »

Il apparaît ainsi se référer à l'arrêt rendu le 29 juin 2017 par la cour d'appel de Versailles dans l'affaire n° RG n° 17/00178, aux termes duquel :

« sur la demande d'audition de certains membres du personnel de l'entreprise de Mâcon :

« La société (...) et M. (...) s'opposent à cette demande des intimés, estimant à la fois qu'elle est infondée en droit et qu'elle est irréalisable car certains des postes visés par les intimés n'existent pas dans l'entreprise.

« Ils estiment en effet que la loi n'a conféré à l'expert comptable du comité d'entreprise que le droit de demander des documents et l'accès à certains locaux de l'entreprise.

« Le CE et (le cabinet d'expertise) demandent sur ce point également la confirmation de la décision du premier juge, estimant que les auditions du personnel entrent dans la mission de l'expert, lui permettant de recueillir des informations et des explications nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, et constituent dès lors le complément d'information utile à l'exercice de leur mission.

« Ils ajoutent que la direction a accepté qu'ils rencontrent certains membres du personnel, prétendant que les autres postes n'existaient pas.

« En application de l'article L. 2325-39 du code du travail, l'expert comptable dont l'assistance a été sollicitée par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2325-35 du même code a libre accès dans l'entreprise.

« Certes, ce principe de libre accès pour l'expert comptable n'emporte pas en soi, à défaut de toute disposition légale spécifique, un pouvoir propre d'auditionner ou d'interroger le personnel de l'entreprise.

« Pour autant, même s'il ne dispose pas d'un pouvoir de questionnement général auprès de tous les salariés de l'entreprise, sauf accord bien sûr de l'employeur et celui des salariés, l'expert comptable, dans le cadre de la mission dont il est investi, peut questionner les salariés qui sont en mesure de mettre à sa disposition les informations et documents utiles à sa mission.

« En l'occurrence, les intimés sollicitent l'audition :

« - du VP Finance branche Water (personne responsable au niveau de la branche eau),

- du responsable informatique responsable au niveau de l'entreprise des systèmes informatiques, et à défaut à minima celui en charge du système informatique de gestion intégrée Oracle pour le personnel Finance/ Comptabilité,

- du responsable de l'activité Solution et Services et à défaut à minima le senior R&D Manager rattaché à l'organisation Software & Solutions et,

- du responsable administratif et financier, M. (...).

« Par courrier du 31 mars 2016, la société (...) a indiqué au cabinet (d'expert) qu'il pourrait rencontrer pour les besoins de sa mission : le contrôleur de gestion, le responsable RH de l'établissement ainsi que lui-même en qualité de chef d'établissement.

« (Le cabinet d'expert) a auditionné le 11 mars 2016 M. (...), chef d'établissement, et le 7 avril 2017 le contrôleur de gestion.

« La société (...) justifie, par ailleurs, par la production d'une attestation de la directrice des ressources humaines placée sous cote P18 que la société ne dispose pas de responsable informatique ni de responsable de l'activité Solutions et Services, et que M. B. (...) exerce les fonctions de responsable de la maintenance et non de responsable informatique (cotes P 24 et P 25).

« Les intimés font remarquer, à juste titre, que la société (...) ne produit pas l'organigramme de sa société mais n'apportent cependant pas d'élément mettant en cause ses affirmations.

« En outre, le fait de produire sous cotes 31 et 32 des copies d'écran ne permet pas de définir le poste des personnes dont les intimés demandent subsidiairement devant la cour l'audition. Leur demande ne peut dès lors qu'être rejetée.

« Enfin, la société (...) justifie sous cote P 23 que M. G. (...) dont l'audition est sollicitée est le directeur de la ligne de produits Water de la société et elle indique, sans être démentie, qu'il n'est pas un salarié de la société mais celui de la société mère et qu'il est basé aux Etats-Unis.

« Au vu de ces éléments, il convient de débouter les intimés de leur demande d'audition des personnes susvisées tout en donnant acte à la société (...) qu'elle propose au cabinet (d'expert) d'auditionner (le chef d'établissement), le contrôleur de gestion et le directeur des ressources humaines. »

Le mémoire en défense soutient « que sous couvert de questionner le droit à l'audition des salariés par l'expert, le pourvoi ne vise ni plus ni moins qu'à remettre en cause le coût de l'expertise dont l'appréciation relève du pouvoir souverain des juges du fond.

« XV.- Ensuite, il est constant que la critique ne repose sur aucun fondement juridique si ce n'est une très ancienne décision d'un tribunal de grande instance de 1984 laquelle ne saurait être considérée comme constituant une jurisprudence.

« Et pour cause.

« Elle heurterait directement les dispositions du code du travail qui, quelle que soit l'expertise, prévoient que les experts « ont libre accès dans l'entreprise pour les besoins de leur mission ».

« Or, il est pour le moins évident que ce libre accès à l'entreprise ne vise pas uniquement les locaux mais également la possibilité de rencontrer les salariés.

« C'est, du reste, tout autant sans fondement qu'il est avancé qu'une autorisation préalable de l'employeur serait nécessaire, cependant qu'il est acquis que l'expert doit avoir librement accès aux locaux de l'entreprise.

« C'est d'ailleurs en vain que l'on cherche à saisir les raisons et plus encore, les fondements qui pourraient justifier une telle autorisation préalable.

« Manifestement, le demandeur au pourvoi feint d'ignorer que les salariés disposent dans et en dehors de l'entreprise de leur liberté d'expression et qu'une telle autorisation préalable remettrait directement en cause cette liberté fondamentale. »

#### **4.4. Défaut de réponse à conclusions (troisième branche)**

Le moyen reproche au jugement de ne pas répondre au moyen figurant dans les conclusions (pages 18 et 19) du groupe hospitalier aux termes duquel il contestait le montant des frais de mission, fixés par l'expert forfaitairement à 5 % du montant total des honoraires facturés, en raison de l'absence de toute justification du montant de ces frais et soutenait que l'expert ne peut exiger le remboursement que des frais réellement engagés, sur justificatif.

Le mémoire en défense soutient que l'appréciation du coût de l'expertise ressort du pouvoir souverain des juges du fond et qu'en toute hypothèse les juges du fond ne sont pas tenus d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties ni de répondre à des moyens que leurs constatations rendent inopérantes.

La formation appréciera, au vu de l'ensemble de ces éléments, si l'ordonnance attaquée encourt les griefs du moyen, pris en chacune de ses trois branches.

**Si elle considérait que, s'agissant du coût prévisionnel de l'expertise, la contestation du calcul forfaitaire des frais de mission n'était pas opérante, de sorte que le juge du fond n'était pas tenu d'y répondre, la troisième branche du moyen pourrait faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.**