

Points de repère pour les expertises

Le code du travail a créé un modèle triangulaire de conseil aux IRP où celles-ci missionnent un expert que l'employeur rémunère, mais sans prévoir de système de régulation autre que judiciaire. Si nombre d'expertises se mettent en place sans tensions particulières, il subsiste des insatisfactions pour chacune des parties :

- Pour les IRP, contestations de principe qui les privent ou retardent la prestation de conseil dont ils ressentent le besoin.
- Pour les employeurs, irritation devant des demandes d'expertises qui leur paraissent redondantes ou trop larges sans pouvoir faire valoir leur point de vue
- Pour les experts, une évolution du cadre législatif, destinée à réduire certaines pratiques dilatoires, qui bouscule la nécessaire concertation du cadre de leur intervention et rend plus difficile la production d'analyses pouvant enrichir le dialogue social

Le groupe de travail a essayé d'établir des étapes de concertation qui sont autant de repères pour une mise en place concertée et apaisée des expertises. Ces repères se veulent complémentaires des recommandations de l'ordre des experts-comptables pour ce qui concerne les missions dévolues à cette profession.

Les échanges du groupe de travail convergent sur le fait qu'une concertation sur les objectifs et les modalités de l'expertise entre l'employeur et l'IRP commanditaire peut contribuer à un apport positif pour la qualité du dialogue social et permettre une montée en compétences des représentants du personnel comme de la Direction sur les questions du travail.

En ce sens, plusieurs conditions doivent être réunies pour atteindre cet objectif :

- Clarifier les objectifs et le contenu de la mission entre la Direction et l'IRP ;
- Détailler les objectifs et la méthodologie de la mission avec les élus et l'expert en hiérarchisant et en priorisant les thèmes de l'expertise ;
- Préconiser un entretien Direction, Expert pour finaliser les conditions de l'expertise (Honoraires, calendrier, méthode, coordination avec les autres missions éventuelles, ...) ;
- Préconiser, si besoin, la tenue d'un entretien tripartite (Direction, IRP commanditaire, Expert) de lancement de la mission avant l'envoi de la lettre de mission afin de réduire les risques de conflictualité notamment sur les missions nouvelles ;
- Inclure dans la lettre de mission un budget détaillé (jours/hommes et taux journalier) par item du champ de mission : étude documentaire, travaux sur site de type entretiens ou observations du travail, réunions ou groupes de travail avec les parties prenantes. Donner à voir sur demande les temps effectivement passés en fin de mission ;

- Ouvrir la possibilité d'un espace de dialogue tripartite (Direction, IRP commanditaire, Expert) sur les conclusions de l'expertise vers la fin de la mission dans le respect de l'indépendance des experts;
- Prévoir tout au long de la mission, en cas de difficulté, un entretien avec les parties concernées en vue de trouver des solutions amiables.



Jean-Dominique Simonpoli,
Directeur Général DIALOGUES



Philippe Bourgallé,
Directeur Adjoint

Ce texte a été rédigé par Jean-Dominique Simonpoli et Philippe Bourgallé de l'Association DIALOGUES.

Les entreprises et cabinets d'expertise suivants ont participé à l'élaboration de ces points de repère :

AFEP
AFPA
BARTHÉLÉMY Avocats
CNP Assurances
DCNS
FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER
GENERALI France
L'OREAL
SECAFI
SYNDEX
THALES
VEOLIA