

# La délégation du personnel peut-elle recourir à un expert externe aux frais de l'employeur ?

## Réponse courte

Oui. La délégation du personnel peut décider de désigner un **expert externe** lorsqu'elle estime que la matière traitée est **déterminante pour l'entreprise ou les salariés** (art. L.412-2 par. 3). La prise en charge financière par l'entreprise est possible, mais strictement encadrée : sauf accord contraire préalable entre les parties, elle est limitée à **un expert à la fois** et ne peut dépasser, par année de mandat et par expert, un pourcentage de la masse salariale totale annuelle déclarée par l'employeur au CCSS, fixé par règlement grand-ducal.

L'employeur doit être **informé préalablement** de la nature du mandat conféré à l'expert avant toute désignation. Cette information préalable ne constitue pas un droit de veto de l'employeur sur le choix de l'expert, mais elle lui permet d'anticiper la charge financière. Ce droit au recours à un expert externe s'ajoute à la possibilité pour la délégation d'inviter des conseillers syndicaux aux réunions (art. L.412-2 par. 1-2), et à la faculté de faire appel à des experts dans le cadre des négociations d'un plan social (art. L.166-2 par. 4).

## Définition

L'**expert externe** désigné par la délégation est un professionnel indépendant — juriste, comptable, économiste, expert en sécurité, etc. — choisi par la délégation pour l'assister sur une matière spécifique jugée déterminante. Il ne fait pas partie du personnel de l'entreprise et intervient ponctuellement sur mandat de la délégation.

Le **plafond de prise en charge** est la limite financière imposée à l'employeur pour le remboursement des honoraires de l'expert. Il est exprimé en pourcentage de la **masse salariale totale annuelle** déclarée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et son taux est fixé par règlement grand-ducal. Ce mécanisme équilibre le droit de la délégation à être conseillée et la protection de l'entreprise contre des charges disproportionnées.

## Questions fréquentes

### La délégation du personnel au Luxembourg peut-elle recourir à un expert externe et faire supporter ses honoraires par l'employeur ?

Oui, la délégation du personnel peut désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière traitée est déterminante pour l'entreprise ou les salariés, conformément à l'article L. 412-2 paragraphe 3 introduit par la loi du 7 mai 2018. La prise en charge par l'entreprise est toutefois encadrée : elle est limitée à un expert à la fois et ne peut dépasser, par année de mandat, un pourcentage de la masse salariale annuelle déclarée au Centre commun de la sécurité sociale, fixé par règlement grand-ducal.

### Le droit à un expert externe prévu à l'article L. 412-2 est-il le même que le droit à des experts lors d'un licenciement collectif ?

Non, ce sont deux droits distincts. L'article L. 412-2 paragraphe 3 encadre le recours à un expert externe en dehors de tout licenciement collectif, avec un plafond financier lié à la masse salariale. L'article L. 166-2 paragraphe 4 prévoit un droit distinct à des experts dans le cadre des négociations d'un plan social de licenciement collectif, sans plafond financier spécifique. Ces deux dispositifs obéissent à des règles différentes et peuvent s'appliquer cumulativement selon les situations.

### Les parties peuvent-elles convenir de règles différentes de celles prévues par la loi pour le recours à un expert externe ?

Oui, un accord préalable entre l'employeur et la délégation peut fixer des modalités différentes de la règle légale, notamment un nombre d'experts supérieur à un, un plafond de prise en charge majoré ou des procédures de facturation simplifiées. Cet accord doit être formalisé par écrit, et il est conseillé de le négocier dès le début du mandat pour éviter les tensions au moment où le besoin d'un expert se présente.

### Que se passe-t-il si les honoraires de l'expert externe dépassent le plafond légal de prise en charge ?

Si les honoraires de l'expert dépassent le plafond fixé par règlement grand-ducal, l'excédent reste à la charge de la délégation ou de son organisation syndicale et ne peut être imputé à l'entreprise. Les parties peuvent toutefois convenir par accord préalable de modalités différentes, notamment d'un plafond plus élevé ou de la possibilité de recourir simultanément à plusieurs experts.

### Quelles conditions la délégation doit-elle respecter avant de désigner un expert externe aux frais de l'employeur ?

La désignation doit résulter d'une décision de la délégation à la majorité de ses membres, et le chef d'entreprise doit être informé préalablement de la nature du mandat conféré à l'expert avant toute désignation. Cette information préalable ne constitue pas un droit de veto de l'employeur sur le choix de l'expert, mais lui permet d'anticiper la charge financière et de formuler d'éventuelles observations sur le plafond applicable.

## Conditions d'exercice

Le recours à un expert externe est soumis à plusieurs conditions cumulatives issues de l'article [L.412-2](#) par. 3.

Condition	Règle applicable
Décision de la délégation	La désignation de l'expert résulte d'une décision de la délégation du personnel à la majorité de ses membres
Caractère déterminant	La matière doit être estimée déterminante pour l'entreprise ou les salariés — appréciation souveraine de la délégation
Information préalable de l'employeur	Le chef d'entreprise doit être informé préalablement de la nature du mandat conféré à l'expert (art. <a href="#">L.412-2</a> par. 3 al. 3)
Limitation du nombre	Sans accord contraire, prise en charge limitée à un expert à la fois par l'entreprise
Plafond financier	Prise en charge limitée à un pourcentage de la masse salariale annuelle <a href="#">CCSS</a> par année de mandat, fixé par règlement grand-ducal
Accord contraire	Les parties peuvent convenir par accord préalable de modalités différentes (nombre d'experts, plafond supérieur)

## Modalités pratiques

La procédure de désignation et de prise en charge de l'expert externe suit un formalisme pratique à respecter.

Aspect	Détail pratique
<b>Choix de l'expert</b>	La délégation choisit librement l'expert (aucune liste imposée) — juriste, expert-comptable, expert en conditions de travail, etc.
<b>Information de l'employeur</b>	Notification écrite précisant la nature du mandat (matière, périmètre de l'intervention) avant la signature du contrat avec l'expert
<b>Prise en charge</b>	L'entreprise règle directement les honoraires ou rembourse la délégation sur présentation de factures dans les limites du plafond
<b>Dépassement du plafond</b>	Si les honoraires dépassent le plafond légal, l'excédent reste à la charge de la délégation ou de son organisation syndicale
<b>Accord préalable</b>	Un accord entre employeur et délégation peut fixer des modalités différentes (plusieurs experts, plafond majoré) — à formaliser par écrit
<b>Cas particulier — plan social</b>	Dans le cadre d'un licenciement collectif, le recours à des experts est prévu sans plafond financier spécifique par l'art. <u>L.166-2</u> par. 4

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** la décision de désignation de l'expert par un procès-verbal interne de la délégation est une bonne pratique. Ce document précise la matière concernée, le nom de l'expert pressenti, le périmètre de sa mission et l'estimation budgétaire. Il constitue la base de l'information transmise à l'employeur et protège la délégation en cas de contestation sur le bien-fondé du recours à l'expert.

**Informé**r l'employeur par écrit et avec un délai raisonnable avant de contracter avec l'expert évite les blocages. Bien que la loi ne fixe pas de délai précis pour cette information, une notification dans les jours précédant la signature du contrat avec l'expert est conseillée. L'employeur peut formuler des observations sur le plafond applicable, mais ne peut pas s'opposer au choix de l'expert si la délégation a respecté les conditions légales.

**Négocier** un accord-cadre sur le recours aux experts dès le début du mandat de la délégation est une pratique recommandée dans les entreprises de taille significative. Cet accord peut prévoir un plafond plus élevé, un nombre d'experts supérieur à un, des modalités de facturation simplifiées et une liste indicative des matières susceptibles de justifier un recours à expertise. Il évite les négociations ponctuelles et les tensions au cas par cas.

**Documenter** les travaux de l'expert et leurs conclusions dans un rapport formel transmis aux deux parties garantit la valeur ajoutée de l'intervention et constitue une pièce utile dans les négociations ou en cas de litige. Les délégués doivent s'assurer que l'expert leur remet un rapport écrit exploitable, et non de simples avis oraux.

**Distinguer** le droit à l'expert externe (art. L.412-2 par. 3) du droit aux conseillers syndicaux (art. L.412-2 par. 1-2) et du droit à l'expertise dans un plan social (art. L.166-2 par. 4) est important. Ces trois dispositifs ont des fondements juridiques et des contraintes financières différents : seul le premier est plafonné par un pourcentage de masse salariale ; les deux autres sont régis par des règles propres.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.412-2</u> par. 3	Droit de la délégation de désigner un expert externe aux frais de l'entreprise — conditions, plafond, information de l'employeur (loi du 7 mai 2018)
Art. <u>L.412-2</u> par. 1-2	Conseillers syndicaux pouvant assister aux réunions de la délégation avec voix consultative
Art. <u>L.166-2</u> par. 4	Droit distinct à des experts lors des négociations d'un plan social de licenciement collectif
Art. <u>L.414-9</u>	Matières soumises à codécision pouvant justifier le recours à un expert externe
Règlement grand-ducal	Fixe le pourcentage de masse salariale constituant le plafond de prise en charge de l'expert
Loi du 7 mai 2018	Introduction et encadrement du droit à l'expert externe aux frais de l'entreprise dans l'art. <u>L.412-2</u>

Le droit à un expert externe aux frais de l'employeur est un droit propre de la délégation, distinct du droit à des conseillers syndicaux. Son exercice est conditionné à une décision formelle de la délégation, une information préalable de l'employeur et au respect du plafond financier fixé par règlement grand-ducal.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.