

◆ Le CHSCT et le recours à l'expert pour projet important

Le CHSCT peut recourir à l'expertise dans deux cas :

- ◆ “Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement”.
- ◆ “ En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ”.

Il est important de garder à l'esprit que la possibilité de faire appel à un expert, « en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail », est encore récente. Elle date d'un peu plus de vingt ans (Loi n° 91-1414 du 31/12/1991). Dans un premier temps, dès 1982, seul le domaine des risques graves pouvait faire l'objet d'une demande motivée d'expertise. Depuis le 31 déc. 1992 (date d'entrée en vigueur de la loi du 31 déc. 1991), le champ des conditions de travail, par l'entremise de la notion de “projet important”, est ouvert à l'expertise pour les CHSCT. Autre innovation de l'époque : l'expert auprès du CHSCT doit obligatoirement être agréé par le ministère du travail (Art. R. 4614-6).

Ces différents champs d'intervention sont en rapport direct avec l'intensification du travail engendrée par les stratégies de rentabilité accrue.

La présente fiche traite du projet important uniquement.

Les CHSCT disposent de trois importantes prérogatives :

- 1) Le CHSCT prend en charge une véritable représentation des intérêts des salariés
- 2) Il n'intervient pas seulement a posteriori sur les accidents qui ont eu lieu, mais enquête, dans un but de prévention sur les situations présentant des risques pour la santé des salariés
- 3) Son domaine d'intervention n'est pas limité à l'hygiène-sécurité (les risques physiques), il s'étend à l'ensemble des déterminants des situations de travail.

En 1991, le CHSCT a été doté d'une personnalité juridique autonome, même si aucun moyen de financement autonome de ses moyens ne lui est accordé (le budget de fonctionnement du CHSCT est à la charge de l'employeur).

L'objectif qui a présidé à la création des CHSCT était de rétablir l'équilibre avec l'employeur en s'appuyant sur des conseils en matière d'analyse des situations de travail (art. L 4614-12).

◆ Le projet important

L'employeur doit consulter le CHSCT (Art. L.4612-8 du CdT) « avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ». Il doit fournir l'information nécessaire le plus en amont du projet, pour que le CHSCT exerce ses prérogatives. Le recours à un expert prend sens dans ce contexte. Dans le cas de projet important, l'expertise doit se réaliser dans le délai d'un mois, prorogé à 45 jours afin de tenir compte des nécessités de l'expertise. Cette contrainte de temps est induite par le processus de consultation du CHSCT : l'expertise est destinée à éclairer le CHSCT, « elle doit donc intervenir dans un délai raisonnable » (circulaire n° 93/15 du 23/03/93).

L'expertise est-elle suspensive de la mise en place du projet ?

Pas directement. C'est le processus de consultation qui détermine la possibilité de le suspendre. L'accès à l'information du comité est un critère important : pour exprimer un avis motivé, le comité doit disposer de suffisamment d'informations et de temps. Le CHSCT fait appel à un expert extérieur à l'entreprise pour obtenir des informations sur l'évolution des conditions de travail.

L'expert peut intervenir sur « toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » (art.L.4612-8). Il s'agit de procéder à l'analyse socio-technique des conditions de travail, à la fois qualitative et quantitative, et cela le plus en amont possible de la décision de l'employeur afin que le CHSCT puisse intervenir avec pertinence dans l'élaboration de la prévention dans l'entreprise.

◆ Le projet d'introduction de nouvelles technologies

Lors de la consultation d'un CHSCT sur un projet d'introduction de nouvelles technologies, il est possible de recourir à un expert agréé sur la liste du ministère du travail des experts du CHSCT.

« Dans le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a recours à un expert, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies ayant des conséquences « sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail », le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail doit, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert ».

La procédure est la même que pour le projet important modifiant les conditions de travail.

◆ Préparer l'expertise

Une demande d'expertise ne peut pas s'improviser. Elle engage les élus. Il est préférable de contacter l'expert et de préparer avec lui la délibération qui devra être votée en réunion plénière du CHSCT.

Le CHSCT
décide de
l'expertise

Les représentants du personnel doivent préparer le terrain, inscrire la question à l'ordre du jour et être conscients des difficultés qu'ils auront à traverser. Il s'agit le plus souvent « d'expertiser » des projets avancés par les directions d'entreprise. L'expert porte au cœur du débat social des questions sensibles, notamment l'affrontement entre les logiques de gestion financière et la logique sociale de prévention des risques du travail.

- ◆ En cas de « projet important » cette responsabilité incombe à l'employeur : l'ordre du jour doit alors mentionner explicitement la « consultation » du CHSCT sur le projet considéré (projet de réorganisation, de restructuration, de fusion, de PSE, de mobilité, de changement d'horaires, de transformations architecturales, de mutualisation des outils et des équipes, de déménagement, d'introduction de nouvelles technologies, etc.).
- ◆ En cas de « risque grave », ce sont les représentants du personnel qui, le plus souvent en provoquant une réunion extraordinaire, doivent faire référence au sujet et inscrire « l'examen des situations de travail » concernées par le risque, à l'ordre du jour.

La préparation du terrain

Le CHSCT demande l'expertise par un vote pris lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire de l'instance. Il est toutefois nécessaire de faire précéder ce vote d'une discussion sur le problème traité, soit dans la séance où le vote est pris, soit dans des séances antérieures (inscrites dans les procès verbaux du CHSCT). La demande de recours à l'expert constitue un prolongement des missions du CHSCT, pas un moyen d'empêcher l'entreprise ou celui-ci de fonctionner. L'expertise est « commandée » pour éclairer le CHSCT dans l'exercice de ses prérogatives. Le processus qui conduit à l'expertise doit donc refléter cette exigence qui légitime la demande des représentants du personnel.

La délibération

Elle comprend trois éléments mis au vote tour à tour :

- 1) Un exposé des motifs ou des arguments justifiant le recours à l'expertise.
- 2) Le choix de l'expert agréé, en mentionnant son nom et son adresse. (Il est important de choisir l'expert en même temps que la décision du principe de l'expertise. Cela évite d'éventuelles pressions de la part de l'employeur entre les deux séances qui sont alors nécessaires pour lancer la démarche).
- 3) La désignation d'une personne (le secrétaire du CHSCT) pour prendre contact avec l'expert ou engager, si besoin, les procédures judiciaires pour faire respecter la décision du CHSCT.

La résolution doit notamment comporter les attentes du CHSCT à l'égard de l'intervention de l'expert, c'est-à-dire les lignes directrices du futur cahier des charges de la mission en termes de périmètre (service(s), unité(s) de production, etc) et de thématiques à aborder.

Le contenu de la réunion (les débats, la délibération et le résultat du vote) est retranscrit dans le procès-verbal avec l'ensemble des éléments de la résolution. Le procès-verbal est établi par le secrétaire du CHSCT qui doit ensuite le transmettre à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion. Il n'a pas besoin d'être approuvé par le chef d'entreprise qui en est simplement informé.

◆ Le vote

(Art.L.236-8 & L.434-3)

Le vote se fait par une délibération prise à la majorité simple des membres présents : le principe du choix de l'expert par les représentants du personnel doit prévaloir en toutes circonstances (Art.L.4614-2).

Le président du CHSCT ne participe pas au vote ; il consulte les membres élus du comité « en tant que délégation du personnel » (Art L.2325-18). Une participation de l'employeur au choix de l'expert placerait celui-ci en situation d'être juge et partie.

La désignation de l'expert appartient en propre aux représentants du personnel. Une fois le vote réalisé, le résultat de celui-ci, en même temps que les débats et la délibération, doivent être inscrits au procès verbal de la séance. Le CHSCT, par l'intermédiaire du secrétaire de l'organisme, peut alors entrer en contact avec l'expert désigné qui, à son tour, après analyse de la situation (complétée éventuellement par une visite de l'entreprise), proposera une convention qui précise le cahier des charges et les modalités d'intervention de l'expert.

La contestation du recours à l'expertise par l'employeur.

Théoriquement, face à une décision de recours à l'expert par le CHSCT l'employeur n'a que deux choix : soit il accepte et la mission peut commencer rapidement, soit il refuse et engage une procédure de contestation devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) (art. L. 236-9).

A ce sujet, il faut noter que depuis un arrêt de la Cour de cassation du 11 janvier 1999, les frais de justice sont, sauf abus manifeste du CHSCT, systématiquement à la charge de l'employeur.

Dans certains cas, on observe aussi des tentatives pour retarder ou bloquer le processus d'expertise. Il est alors nécessaire de faire intervenir l'inspection du travail, voire d'évoquer la présence d'un délit d'entrave aux décisions du CHSCT. Après avoir exigé du président du CHSCT de faire clairement savoir sa position, et donc d'accepter ou de contester la demande d'expertise, la délégation du personnel peut, en cas de refus ou de manœuvres dilatoires, demander, auprès du TGI, qu'il l'oblige à respecter les dispositions de l'article L.4614-12 du Code du travail.

Dans tous les cas, la volonté des représentants du personnel et des salariés pour faire appliquer la décision de l'instance est déterminante.

◆ Modèle de délibération du CHSCT

Exemple à compléter et à adapter :

1) La motivation de l'expertise, le constat des faits :

Le CHSCT de l'établissement a constaté un (ou des) projet(s) important(s) modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité des conditions de travail. (Indiquer le nom du projet, le service ou secteur, le nombre de personnes directement concernées)
(Détaillez les questions que le projet pose aux membres du CHSCT)

2) Le choix de l'expert :

A cet effet, nous désignons le cabinet **CIDUS**, agréé par le Ministère du travail.
La Bardeline Les Baumes 13390 AURIOL

3) Le « cahier des charges » de la mission d'expertise :

La mission aura pour objectif d' :

analyser les situations de travail actuelles ainsi que le(s) projet(s) de transformation afin d'établir un diagnostic des transformations prévues ou en cours et un pronostic de leurs effets sur les conditions de travail et la santé des salariés.
aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

4) La désignation d'un membre pour faire appliquer la délibération :

Nous donnons mandat à M, Secrétaire du CHSCT (ou autre fonction au CHSCT) pour prendre toutes les décisions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CHSCT, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Que faire lorsque la délibération du CHSCTest votée ?

La demande d'expertise doit être envoyée par courrier au cabinet d'expertise avec les coordonnées du Président (adresse, téléphone, fax, adresse de messagerie) et celles du secrétaire ou à défaut celles de la personne désignée pour suivre le déroulement de l'expertise.

L'expert demande alors rendez-vous par courrier au président pour mettre en place les modalités de réalisation de l'expertise. Si celui-ci l'accepte, une réunion tripartite (employeur, membres du CHSCT, expert) a lieu pour préparer l'élaboration d'une convention rappelant la demande d'expertise et définissant les modalités d'intervention et financières.

Pour en savoir plus sur le contenu de cette fiche, contactez Cidus, Me CARASSO, par téléphone, 04.42.04.65.73, Port : 06 11 64 31 55, ou par mél : anne.carasso@cidus.fr