Le CHSCT et le recours à l'expert pour projet important modifiant les conditions de travail

Les **CHSCT** disposent de trois importantes prérogatives :

❶ Le CHSCT prend en charge une véritable représentation des intérêts des salariés.

❷ 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.

❸ Son domaine d'intervention n'est pas limité à l'hygiène-sécurité (les risques physiques), il s'étend à l'ensemble des déterminants des conditions de travail dans l'entreprise.

En 1991, le CHSCT a été doté d'une personnalité juridique autonome, même si aucun moyen de financement autonome de ses missions 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 du travail. (Art. L. 236-9)

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

❶ "Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement".

❷ "En cas de projet important modifiant les conditions d hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ".

❸ "En cas de projet important introduisant une nouvelle technologie ".

Dans un premier temps, dès 1982, seul le domaine des risques graves pouvait faire l'objet d'une demande motivée d'expertise. Depuis 1993, 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. 236-40).

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 des deux derniers cas, relatifs à des projets importants, une autre fiche développe le cas du « risque grave ».

© Émergences, 2005

Le projet important

La consultation du CHSCT (Art. 236-2 du code du travail) s'exerce "avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail". C'est donc le plus en amont possible de la décision de l'employeur que le CHSCT doit être consulté.

L'appel à l'expert est-il suspensif de la mise en place du projet ? Pas directement, c'est le processus de consultation même qui détermine la possibilité de suspendre la mise en place du projet. L'insuffisance d'information du comité est à cet égard un critère important: afin d'exprimer un avis motivé le comité doit disposer de suffisamment d'informations et de temps. L'appel à un expert, par un CHSCT, prend sens dans ce contexte : c'est pour obtenir des informations sur l'évolution des conditions de travail que les représentants du personnel peuvent faire appel à un expert extérieur à l'entreprise.

Le champ d'intervention de l'expert englobe des dimensions tant quantitatives que qualitatives extrêmement diverses: "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. 236.2). Il s'agit de procéder à l'analyse socio-technique des conditions de travail, 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 I'entreprise.

A noter que dans le cas de projet important, l'expertise doit se réaliser dans le délai d'un mois (qui peut être prorogé dans la limite de 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 no 93/15).

Le projet d'introduction de nouvelles technologies

Lors de la consultation du CHSCT sur un projet d'introduction de nouvelles technologies, il est possible de recourir à un expert agréé ou non 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, 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 une expertise

Le CHSCT décide de l'expertise

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

Les représentants du personnel doivent préparer le terrain, inscrire la question à l'ordre du jour et être conscient 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 la logique de la rentabilité financière et la logique sociale de prévention des risques professionnels.

© Émergences, 2005

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 (inscrite 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 celui-ci ou l'entreprise 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

La délibération comprend quatre éléments :

1. La motivation de l'expertise, c'est-à-dire les questions que pose le projet important de modification des conditions de travail.
2. Le choix de l'expert par les représentants du personnel. *(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. Un cahier des charges préliminaires qui précise les investigations demandées à l'expert.
4. La désignation d'une personne (le secrétaire du CHSCT) pour prendre contact avec l'expert ou engager, si nécessaire, les procédures judiciaires pour faire respecter la décision du CHSCT.

Le vote (art. L. 236-8 et L. 434-3)

Le vote se fait par une délibération prise à la majorité simple des membres présents: le principe du libre choix de l'expert par les représentants du personnel doit prévaloir en toutes circonstances. Le président du CHSCT ne participe pas au vote : il consulte le CHSCT en tant que délégation du personnel. 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, de même 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 (y compris financière). Cette convention est signée de façon tripartite par le secrétaire du CHSCT, le président et 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 faire pourrir la situation. 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. 236-9 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.

© Émergences, 2005

Modèle de délibération du CHSCT

Exemple à compléter et à adapter

❶ 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.

(*Détailler les questions que le projet pose aux membres du CHSCT)*

❷ Le choix de l'expert :

A cet effet, nous désignons l'Institut Emergences, agréé par le Ministère du Travail,

Immeuble Le Méliès
261 rue de Paris
93556 Montreuil Cedex

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

La mission aura pour objectifs 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.

❹ 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 dispositions 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 CHSCT est 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.

Si vous souhaitez en savoir plus sur le contenu de cette fiche, contactez les experts d'Emergences par téléphone (01 55 82 17 50), par télécopie (01 55 82 17 55) ou par mél : experts@emergences.fr

© Émergences, 2005