

## CHSCT : Recours à expert pour Projet Important

Le recours à l'expertise CHSCT s'exerce dans le cadre d'un référentiel législatif et réglementaire :

« *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :*

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

2. *En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'Article L4612-8.*

*Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire. »*

(Art. L. 4614 -12 du code du travail du code du travail)

En la circonstance, le recours à expertise constitue une particularité en cela que celui qui le finance, en en supportant le coût n'est pas celui qui la décide, puisque le recours à l'expertise prévue par les articles L.4614-12 et L.4614-13 CT est du droit exclusif des représentants du personnel.

L'expertise est un outil spécifique du CHSCT parmi tous les outils disponibles tout au long de la chaîne de prévention. Elle ne saurait se confondre avec un audit au sens où sa finalité n'est pas le contrôle de conformité mais la réalisation d'un diagnostic partagé en vue de dégager des pistes d'action et d'impulser la mobilisation de tous les acteurs concernés.

### Les missions du CHSCT

Le CHSCT a pour missions de :

- **Veiller au respect de la réglementation en matière d'hygiène/ Sécurité/ prévention des Risques Professionnels** (Article L.4612-1, « 3° »).
- **Faire la promotion de la prévention des Risques Professionnels**

En permettant aux représentants du personnel au CHSCT de s'appuyer sur des conseils extérieurs à l'entreprise en matière d'analyse du travail. (Art. L. 4614 -12 et L. 4614 -13 du code du travail), le législateur a voulu corriger l'asymétrie des moyens dont ils disposent avec ceux de l'employeur.

## L'expertise CHSCT, est-elle le meilleur moyen d'atteindre les objectifs d'exercice de sa mission par le CHSCT ? compte-tenu :

- des objectifs réels que poursuit le CHSCT,
- de la nature des relations sociales et de la capacité de dialogue qui règnent en son sein ;
- des connaissances et des stratégies respectives qui s'y développent,
- du niveau d'appropriation possible, des acteurs du CHSCT, de l'identification des risques et facteurs de risques, des questions d'organisation du travail, de prévention des risques, etc....

Pour autant, la maîtrise des connaissances, des techniques et des outils ne suffisent pas pour conduire à la transformation d'une situation. Les analyses les plus abouties ne servent à rien si l'expert ne donne du sens à son action. Selon nous, ce dernier doit, pour remplir sa mission, mettre en œuvre d'autres compétences :

- Une connaissance étendue de la prévention des risques :
- L'expertise est un maillon de la chaîne de prévention. A ce titre l'expert doit maîtriser toutes les composantes de la Santé au Travail et de la prévention des risques pour donner sens et cohérence à son approche des situations de travail.
- Une connaissance étendue des rapports sociaux.

## Le projet Important

*« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant 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, avant toute modification des*

*cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »*  
(Article 4612-8 du code du travail)

Les représentants du personnel au CHSCT ne peuvent recourir à l'expertise pour projet important que si le processus de consultation est engagé. Le premier enjeu dans la prévention des risques sur projet est souvent de faire reconnaître l'importance de ce dernier. En effet, sans cette reconnaissance, il n'y a pas de consultation du CHSCT.

D'autre part, le recours à l'expert n'est possible que si les membres du CHSCT peuvent démontrer qu'ils n'ont pas suffisamment d'éléments pour formuler un avis.

Le recours à expertise n'est pas directement suspensif de la mise en œuvre du projet. Cependant, il interrompt le processus de consultation car l'expertise a pour but d'apporter des éléments supplémentaires sur les conséquences du projet, permettant au CHSCT de formuler son avis. Le démarrage du projet ne peut avoir lieu qu'à la fin du processus de consultation, soit à la remise de l'avis. Notons que le législateur a prévu un délai d'un mois pouvant être augmenté jusqu'à 45 jours pour réaliser l'expertise. Ce délai serré s'explique par la nécessité de ne pas compromettre la réalisation du projet en augmentant trop le temps de la phase de consultation.

## Organiser la démarche d'expertise

Dans un premier temps il faut préparer la décision du CHSCT de recourir à un expert qui sera prise en séance. Avant la tenue de cette dernière, les opérations suivantes sont nécessaires :

- Formaliser les craintes, les inquiétudes des représentants du personnel au CHSCT sur le projet ;

- Démontrer que les informations fournies par l'employeur sont insuffisantes pour formuler un avis ;
- Entrer en contact avec l'expert pour valider sa disponibilité et bénéficier de son aide pour rédiger la délibération du CHSCT ;
- Rédiger un projet de délibération que pourra voter le CHSCT. Avoir rédigé un projet de délibération n'implique pas obligatoirement qu'il soit voté en l'état. Les éléments apportés par l'employeur dans la discussion peuvent modifier la position du CHSCT. La délibération devra donc être adaptée.

D'autre part, il faut s'assurer de la présence d'un maximum de membres du CHSCT pour garantir la majorité nécessaire à l'adoption de la délibération.

### Contenu de la délibération

La délibération est orientée autour de trois points :

- Les éléments caractérisant les craintes et des inquiétudes du CHSCT sur les conséquences du projet sur la santé, l'insécurité et les conditions de travail des salariés ;
- La désignation de l'expert choisi sur la liste des experts agréés pour les CHSCT, en précisant l'ensemble de ses coordonnées. Le principe du libre choix de l'expert par les représentants du personnel fait partie de leurs droits. L'employeur ne peut donc pas interférer dans le choix de l'expert car le CHSCT agit dans le cadre de ses prérogatives de représentant du personnel ;
- Le cahier des charges ; c'est-à-dire l'ensemble des questions que le CHSCT souhaite voir traiter par l'expert.

Avec cette délibération, il est indispensable d'en prendre une autre, séparément de la

première, pour désigner un membre des représentants du personnel au CHSCT, chargé de suivre l'ensemble de la démarche d'expertise, de prendre contact avec l'expert et éventuellement de défendre les intérêts du CHSCT en justice. Le vote de cette délibération. Indépendamment de celle du recours à l'expertise permet, en cas de contestation par l'employeur, de conserver le mandat tout au long de la procédure judiciaire, même si la délibération d'expertise est annulée par le juge en première instance.

### Pendant la réunion du CHSCT

Le recours à l'expertise n'est en aucun cas un moyen d'opposition au sein du CHSCT. Bien au contraire, faire appel à une compétence extérieure a pour but de renforcer les moyens du CHSCT pour mener à bien sa mission de prévention des risques.

Dans ce contexte, voter une délibération sans aucun débat sur le sujet à traiter, conduit inévitablement à la fragilisation de la démarche en donnant à l'employeur des arguments pour contester la délibération d'expertise. La délégation du personnel au CHSCT considère, alors, qu'au terme de la phase de consultation, elle ne dispose pas les informations nécessaires et suffisantes pour formaliser un avis. En conséquence, elle utilise son droit à expertise.

Pour être valable, la délibération de recours à l'expertise, doit être votée en séance à la majorité des présents.

Durant la phase de consultation, les membres du CHSCT veilleront à rester neutres dans leurs propos. En effet, marquer son opposition au projet pendant la phase de consultation peut signifier que l'avis du CHSCT est déjà constitué. Aux yeux de l'employeur et du juge, l'expertise, devant apporter des informations complémentaires pour élaborer un avis plus pertinent, peut, alors, devenir inutile.

## Modèle de délibération de recours à expertise pour projet important

- A. Indiquer le nom du projet et répertorier les questions, les craintes que ce dernier engendre sur les conditions de travail, la santé, la sécurité ;  
(par exemple : un risque d'intensification et de surcharge de travail, des journées plus longues qui risquent d'être plus fatigantes).
- B. Dans le cadre de la consultation en cours, il faut préciser que les membres du CHSCT ne disposent pas de suffisamment d'éléments pour rendre un avis pertinent sur les effets du projet sur les conditions de travail, la santé, la sécurité.
- C. Désignation de l'expert agréé:
- Nom
  - Adresse
  - Préciser qu'il est bien agréé par le ministère du travail

D. Le cahier des charges :

Le CHSCT souhaite que l'expert mette en évidence les effets du projet sur les conditions de travail, la santé, la sécurité.

Par exemple : « le CHSCT souhaite que l'expert l'aide à comprendre les effets du projet sur les situations de travail concernées et à en évaluer les conséquences. » ou « l'expert devra vérifier si l'organisation prévue ne provoque pas de surcharge de travail. »

« D'autre part, d'un point de vue plus général, le CHSCT souhaite que l'expert lui fasse des propositions d'amélioration des conditions de travail de santé et de sécurité. »

## Modèle de délibération : mandat à un membre du CHSCT

« suite à la délibération précédente décidant le recours à l'expertise, les membres du CHSCT désigne M. / Mme ..... (Secrétaire du CHSCT ou membre du CHSCT) pour suivre l'ensemble de la démarche d'expertise et notamment :

- Prendre contact avec l'expert ;
- S'assurer du bon déroulement de l'expertise ;
- Représenter le CHSCT dans toute procédure administrative ou judiciaire qui serait nécessaire pour faire appliquer la décision du CHSCT.

### Que faire après le vote des délibérations ?

Les délibérations et les coordonnées du président et du membre mandaté doivent être envoyées rapidement à l'expert qui répondra par courrier au CHSCT pour en accuser réception et à l'employeur pour prendre rendez-vous avec lui. Cette rencontre, en présence des membres du CHSCT, aura pour objet de préparer la convention d'expertise définissant les modalités d'intervention.