



Dans quels cas le CHSCT peut-il demander l'assistance d'un expert ?

publié le 31/05/2011, vu 2355 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Dans une affaire, le groupe Carrefour a souhaité réorganiser les services de deux magasins. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail (CHSCT) a mandaté un expert pour évaluer les conséquences de ces réorganisations. La société estimant que le CHSCT ne pouvait pas mandater d'expert, elle a saisi les juges.

Carrefour estimait que les projets de réorganisation n'étaient pas importants, et qu'en conséquence, le CHSCT ne pouvait pas demander la nomination d'un expert.

Les juges rappellent que le CHSCT peut désigner un expert uniquement si l'entreprise veut mettre en œuvre un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Ils indiquent qu'un projet de réorganisation n'ayant pas d'incidence sur la rémunération, les horaires, et les conditions de travail des salariés n'est pas un projet d'importance.

Ils relèvent que le premier projet visait à développer la polyvalence, déjà existante, des salariés. Le deuxième projet aurait permis de remédier à des dysfonctionnements, en réorganisant les services. Ces projets n'avaient donc pas de conséquences importantes sur les conditions de travail des salariés en termes d'horaires, de tâches, et de moyens mis à leur disposition. Ils en concluent que les projets n'étaient pas importants. Le CHSCT ne pouvait donc pas nommer d'expert. La délibération du CHSCT nommant un expert a donc été annulée.

A savoir : Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Dans ce cas, il peut faire appel à un expert agréé (Articles [L. 4612-8](#) et [L. 4614-12](#) du Code du travail).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mai 2011. N° de pourvoi : 09-66556