



Contester l'expertise votée par le CHSCT

publié le **08/03/2018**, vu **3858 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Le CHSCT a voté la désignation d'un expert pour l'assister : l'employeur peut contester cette désignation. Procédure d'urgence et fondement de la contestation.

Le CHSCT sera bientôt totalement remplacé par le CSE. La mise en place de cette nouvelle instance est progressive. Mais pour l'heure, le Comité qui est toujours en place conserve ses prérogatives et notamment celle de se faire assister par un expert.

L'employeur qui s'oppose à cette expertise doit suivre une procédure particulière et ne peut bien entendu pas faire obstacle directement à l'intervention du professionnel, sous peine de sanctions pénales et administratives très graves.

1. CONTESTER DANS L'URGENCE

Le recours à un expert est voté en séance du CHSCT et donne lieu à une délibération.

Dès que cette délibération est prise, l'employeur a **15 jours** pour la contester.

Le point de départ de ce délai est le jour du vote, et non pas le jour de la signature du PV de réunion du CHSCT.

L'employeur ne doit pas prendre le risque de « jouer la montre » car il s'expose à une irrecevabilité de la contestation qu'il portera ensuite devant le Juge, lequel n'examinera alors même pas le fond du dossier et se contentera de rejeter la demande de l'employeur.

La contestation doit être portée devant le Président du TGI, statuant en la forme des référés.

Et le délai de 15 jours est interrompu lorsque l'assignation est enrôlée auprès du Greffe du Tribunal. Il faut donc faire très vite.

2. SUR QUELS FONDEMENTS CONTESTER ??

?A. L'irrégularité de la résolution du CHSCT

Il s'agit de la décision prise par les représentants du personnel.

Elle doit définir l'étendue de la mission de l'expert. Cette définition permet à l'employeur de savoir sur quelles questions techniques le CHSCT souhaite être assisté.

Et c'est logiquement sur cette base que l'employeur va pouvoir introduire une action en contestation, s'il estime que les thèmes faisant l'objet du recours à l'expertise ne justifient pas

l'intervention d'un tel professionnel.

La Cour d'appel de Paris a pu juger que la délibération qui ne définit pas l'étendue de la mission de l'expert encourt l'annulation.

B. L'absence de fondement à la demande d'expertise

Le CHSCT peut se faire assister par exemple en cas de « projet important » envisagé par l'employeur, qui pourrait avoir des répercussions sur le travail, sur la santé et la sécurité des salariés (*Article L.4614-12 du Code du travail*).

Pour contester la désignation de l'expert, l'employeur devra alors démontrer l'absence de qualification d'un tel « projet important ».

Pour rappel, tout projet sur lequel l'employeur consulte le CHSCT ne donne pas droit automatiquement à celui-ci de recourir à une expertise.

L'expert ne pourra intervenir qu'en cas de **modification déterminante des conditions de travail**.

Selon la Cour de cassation, on reconnaît un projet important à ce qu'il « *entraîne des modifications dans les conditions de travail d'un nombre significatif de salariés, et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés* » (Cass. soc., 14 février 2001, n° 98-21438).

Selon la circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993, il n'y a de « projet important » que dans les cas « *où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés concernés* ».

Tel est le cas, par exemple, lorsqu'une entreprise envisage de modifier les horaires de travail de 255 salariés sur 400 (Cass. soc., 24 octobre 2000, n°98-18240).

*

Le texte prévoit des cas de recours assez large à l'Expert. Les CHSCT peuvent décider de se faire assister sur des sujets très variés, avec des enjeux radicalement différents selon :

- la taille de l'entreprise,
- le nombre de salariés impactés,
- l'activité de l'entreprise (travaux dangereux, manipulations risquées...),
- les effets économiques du projet à court et long terme,
- etc.

L'employeur devra donc adapter sa contestation au contexte, et aux réalités sociales et économiques de son entreprise.

*Compte tenu des délais très courts impartis, si vous êtes placé dans une telle situation demandez une consultation écrite personnalisée sans attendre, pour que nous puissions **saisir le Juge dans les temps**. Intervention partout en France métropolitaine.*

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr