Image not found or type unknown

Le recours à un expert par le CHSCT

publié le **01/12/2013**, vu **7794 fois**, Auteur : juris addict

Procédure de recours à un expert par le CHSCT.

I) Différents cas de recours

L'article L. 4614-12 du Code du travail dispose que « *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 L. 4612-8.

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

A) Existence d'un risque grave

La loi ne donne pas de définition du risque grave et laisse le soin au juge d'en préciser les contours lors de litiges soumis à son examen. Ce dernier va alors considérer si, au vu des éléments de fait, le risque grave existe.

Pour la Cour de cassation, « *le risque grave propre à justifier le recours à une expertise s'entend d'un risque identifié et actuel* » (Cass. soc., 26 jan. 2012, n° 10-12.183 ; Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 12-15.206) et « *est constaté dans l'établissement* » (Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 99-14.002). Il revient alors au CHSCT de prouver l'existence d'un risque grave (Cass. soc., 15 déc. 2011, n° 10-12.748).

Ainsi, les juges ont reconnu l'existence d'un risque grave pour la santé physique des salariés lors de l'exposition des salariés « *à des fumées et poussières irritantes et nocives pour l'appareil respiratoire* » (Cass. soc., 19 déc. 1990, n° 89-16.091) ; et a été reconnu comme risque grave pour la santé mentale des salariés, « *l'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences ainsi que les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique* » (Cass. soc., 26 jan. 2012, n° 10-12.183).

Plus récemment, la Cour de cassation a validé l'analyse de la Cour d'appel de Nancy ayant caractérisé l'existence d'un risque grave « *à la suite d'altercations entre des employés de base et des chefs de rayon (…) [et] un taux anormalement élevé d'incidents sur les lieux de travail* » (Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-21.719).

A contrario, il a été jugé que le recours du CHSCT à une expertise n'était pas justifié en cas d'événement isolé (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-24.878) ou ponctuel (Cass. soc., 26 juin 2013,

n° 12-14.753).

B) Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Là encore, la loi ne définit pas la notion de projet important et laisse le soin aux juges d'en apprécier la qualité.

« *Si le nombre de salariés concernés ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet, la cour d'appel, qui a constaté, en l'espèce, que le projet en cause n'était pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail, a pu statuer comme elle a fait* » en annulant les délibérations de recours à un expert (Cass. soc., 10 fév. 2010, n° 08-15.086).

Ainsi, les juges du fond exigent que les modifications des conditions de travail soient durables (Cass. soc., 13 nov. 2007, n° 06-13.205) et significatives (Cass. soc., 16 sept. 2008, n° 07-18.754).

Il est à noter que l'expertise peut avoir lieu si le projet est déjà effectif depuis quelques mois (Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240).

Les juges ont reconnu l'existence d'un projet important dans le cadre d'un projet aboutissant à la définition d'un nouveau métier de la logistique (Cass. soc., 1er mars 2000, n° 97-18.721) ou bien d'une réorganisation des astreintes pouvant entraîner une fatigue supplémentaire due à l'augmentation de leur nombre et à la suppression des repos compensateurs (Cass. soc., 12 déc. 2001, n° 99-18.980).

Le projet peut également être provisoire. Ainsi, la fusion temporaire de deux services d'un hôpital dans l'attente de son déménagement peut être un projet important dès lors que les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail sont affectées (Cass. soc., 26 jan. 2012, n° 10-20.353).

A contrario, il a été jugé que le recours du CHSCT à une expertise n'était pas justifié dans le cadre d'un réaménagement de l'organigramme prévoyant la restructuration de l'encadrement sans transformation des postes de travail (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096) ou d'un projet de réorganisation n'ayant d'incidence ni sur la rémunération, ni sur les horaires, ni sur les conditions de travail des salariés (Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-66.556).

II) Désignation de l'expert

La désignation d'un expert en cas de projet important ne suspend pas l'exécution de la décision prise par l'employeur. Dès lors, un salarié ne peut pas prétendre attendre l'avis de l'expert pour mettre en œuvre les nouvelles directives de l'employeur (Cass. soc., 13 fév. 2008, n° 06-44.000).

Par ailleurs, si une expertise indépendante a déjà été réalisée à la demande du CHSCT central institué par voie d'usage ou d'accord collectif (CNHSCT), un CHSCT de l'établissement concerné par le projet ne pourra recourir à une expertise sur les points ayant fait l'objet de la précédente expertise (Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-22.350).

A) Délibération du CHSCT

1) Inscription à l'ordre du jour

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

« *Le CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour* » de la réunion, de sorte que s'il n'a pas encore été saisi du projet, il ne peut pas décider de recourir à un expert (Cass. soc., 22 jan. 2008, n° 06-18.979).

En revanche, dès lors que le projet figure à l'ordre du jour, le CHSCT peut lors de la réunion décider de désigner un expert, même si cette désignation n'y est pas elle-même inscrite mais a « *un lien implicite mais nécessaire avec la question inscrite à l'ordre du jour* » (Cass. soc., 13 nov. 2007, n° 06-13.205).

2) Modalités du vote

« *Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents, conformément à la procédure définie au premier alinéa de l'article L. 2325-18* » (art. L. 4614-2, al. 1, C. trav.). Ainsi, le CHSCT qui souhaite faire intervenir un expert doit adopter une délibération en ce sens et selon cette procédure.

Le président du CHSCT ne peut pas participer au vote (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-14.788).

Par ailleurs, le fait pour l'entreprise de disposer de ses propres moyens d'expertise ne saurait empêcher le CHSCT de recourir lui-même à un expert (Cass. soc., 11 fév. 2004, n° 02-10.862 ; Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-15.689), « *le recours à l'expert n'est pas, aux termes de l'article L. 236-9* [L. 4614-12 nouv.] *du Code du travail, subordonné au constat préalable que le CHSCT ne peut trouver dans ou hors de l'établissement concerné auprès des services spécialisés de l'entreprise la solution du problème posé* » (Cass. soc., 23 jan. 2002, n° 99-21.498).

B) Rémunération, moyens et obligations de l'expert

1) Nomination d'un expert agréé

Aux termes de l'article R. 4614-6 du Code du travail, « *les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel en application de l'article L. 4614-12 sont agréés pour le ou les domaines suivants :*

1° Santé et sécurité au travail ;

2° Organisation du travail et de la production ».

« *Les experts, personnes physiques ou morales, sont agréés par arrêté du ministre chargé du travail. Cet agrément est pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail* » (art. R. 4614-7, al. 1, C. trav.).

2) Frais d'expertise

« *Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur* » (art. L. 4614-13, al. 1, C. trav.) dès lors qu'aucun abus du CHSCT n'est établi (Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 03-15.535).

3) Moyens nécessaires à la mission de l'expert

« *L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission* » (art. L. 4614-13, al. 3, C. trav.).

4) Obligations de secret et de discrétion

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

« *L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9* » (art. L. 4614-13, al. 4, C. trav.). De sorte qu'il est tenu « *à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur* » (art. L. 4614-9, al. 2, C. trav.) et « *au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication* » (art. L. 4614-9, al. 3, C. trav.).

5) Délai de remise de l'expertise

« *L'expertise faite en application du 2° de l'article L. 4614-12 est réalisée dans le délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours* » (art. R. 4614-18, al. 1, C. trav.).

« *Lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 et selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1, l'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de prolonger le délai prévu à l'article L. 1233-30. En cas de contestation, les dispositions de l'article R. 4616-10 s'appliquent* » (art. R. 4614-18, al. 2, C. trav.).

A contrario, aucun délai n'est imposé à l'expert s'agissant de l'étude d'un risque grave.

III) Contestation de l'employeur

« *L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois, lorsque l'expert a été désigné sur le fondement de l'article L. 4614-12-1, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4 est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1.* » (art. L. 4614-13, al. 2, C. trav.).

« *Le président du tribunal de grande instance statue en urgence sur les contestations de l'employeur relatives à la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise* » (art. R. 4614-19 C. trav.).

« *Lorsque le président du tribunal de grande instance est appelé à prendre la décision mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4614-13, il statue en la forme des référés* » (art. R. 4614-20 C. trav.), c'est-à-dire selon la procédure simplifiée prévue aux articles 484 et suivants du Code de procédure civile.

Il convient de rappeler que la désignation d'un représentant du personnel au CHSCT pour ester en justice est indispensable (CA Metz, 15 juin 2010, n° 08/03250), de sorte que l'employeur ne peut assigner le secrétaire du CHSCT – ou un membre du CHSCT – de sa propre initiative.

A) Différents cas de contestation

L'employeur n'est pas tenu de manifester son opposition au cours de la réunion du CHSCT pendant laquelle celui-ci désigne l'expert, mais il doit toutefois agir sans tarder, qu'il s'agisse d'une contestation d'une expertise portant sur un risque grave (TGI Saint-Etienne, 26 jan. 2012, n° 11/00630) ou d'une expertise sur un projet important (TGI Clermont-Ferrand, 9 fév. 2011, n° 11/00122), *a fortiori* parce que dans ce dernier cas l'expert est tenu de respecter un délai pour la remise de son rapport.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

1) Sur le recours à l'expertise

En cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT sur le recours à un expert motivé par un risque grave constaté dans l'entreprise, il appartient exclusivement au juge de décider si l'expertise est nécessaire (Cass. soc., 1er déc. 1993, n° 91-11.245).

En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, la contestation de l'employeur ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est un projet important modifiant ces conditions (Cass. soc., 14 fév. 2001, n° 98-21.438).

Le fait que le CHSCT ait rendu un avis aussitôt après avoir décidé de recourir à un expert n'a pas pour effet d'annuler la délibération de recours à un expert (Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-15.689).

Récemment, la Cour de cassation a validé l'analyse de la cour d'appel « *qui a relevé que le cahier des charges et le projet de convention n'avaient pas été communiqués aux membres du CHSCT avant la réunion, malgré leur demande, [et] a pu retenir que ceux-ci n'avaient pas été en mesure d'adopter une délibération en connaissance de cause et que celle-ci devait être annulée* » (Cass. soc., 13 fév. 2013, n° 11-27.089).

2) Sur le choix de l'expert

Dès lors que l'expert choisi par le CHSCT dispose d'un agrément ministériel dans le domaine dont relève le projet, sa compétence ne peut pas être contestée devant le juge judiciaire (Cass. soc., 8 juil. 2009, n° 08-16.676).

« *Sauf abus manifeste, le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le CHSCT a décidé de faire appel* » (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-11.563).

3) Sur le coût de l'expertise

« *En retenant que le coût de l'expertise était manifestement surévalué, la cour d'appel a fait ressortir l'abus de la désignation [et] a ainsi, par ce seul motif, légalement justifié sa décision* » en annulant la décision du CHSCT de désigner un expert (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-18.249). Le juge peut, aux termes de l'article L. 4614-13 du Code du travail, procéder, après expertise, à une réduction du montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé par ce dernier (Cass. soc., 15 jan. 2013, n° 11-19.640).

4) Sur l'étendue de l'expertise

« *La cour d'appel, qui a relevé que l'expertise décidée ne pouvait servir de prétexte à une remise en cause de la politique générale de l'entreprise en matière d'organisation du travail, a pu décider que la mission d'expertise devait être cantonnée à l'analyse et à la prévention du risque constaté* » (Cass. soc., 11 fév. 2004, n° 02-10.862)

« *La cour d'appel, saisie d'une contestation sur le champ de la mission de l'expert, a souverainement constaté que certaines investigations proposées par l'expert n'entraient pas dans le cadre de la mission qui lui avait été confiée par la délibération du CHSCT [...] telle que validée par l'ordonnance de référé [...] et a pu décider que la mission d'expertise devait être cantonnée à l'analyse et à la prévention des risques mentionnés dans cette délibération* » (Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-19.316).

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

B) Frais de justice

Il revient à l'employeur de supporter les frais de justice engagés par le CHSCT pour sa défense, sauf abus de ce dernier (Cass. soc., 12 jan. 1999, n° 97-12.794), et non ceux du cabinet d'expertise (Cass. soc., 15 jan. 2013, n° 11-19.640).

C) Effets sur l'expertise

L'action en justice de l'employeur ne suspend pas l'exécution de la délibération du CHSCT.

Par ailleurs, lorsque l'employeur obtient l'annulation de la délibération du CHSCT, alors que l'expertise a déjà été réalisée, celle-ci doit être néanmoins payée par l'employeur (Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218).

IV) Suites de l'expertise

A) Avis rendu par le CHSCT

« *L'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective et non de l'expression d'opinions individuelles de ses membres* » (Cass. soc., 10 jan. 2012, n° 10-23.206).

L'article L. 4612-3 du Code du travail dispose que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé* ». Ainsi, le CHSCT est en droit de formuler des préconisations à l'endroit de l'employeur et ce dernier est alors dans l'obligation de motiver son éventuel refus.

B) Suspension du projet

Le juge, qui constate que la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs, peut en suspendre la mise en œuvre (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888).

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés