Image not found or type unknown

CHSCT : recours à l’expertise des modifications des conditions de santé et de sécurité ou de travail

publié le **18/02/2014**, vu **5568 fois**, Auteur : Anthony BEM

Il appartient au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de dénoncer le projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou de travail.

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 a le droit de formuler des préconisations auprès de l’employeur et d’obtenir des décisions prises à l’issue d’une délibération collective de ses membres.

L’article L. 4614-12-2° du Code du travail dispose que:

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

En effet, 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.

La loi n’a pas fixé les contours de la notion de « *projet important* ».

Si la jurisprudence considère que le nombre de salariés concernés ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet (Cass. Soc., 10 février 2010, n° 08-15086), elle exige cependant que les modifications des conditions de travail soient durables (Cass. Soc., 13 novembre 2007, n° 06-13205) et significatives (Cass. Soc., 16 septembre 2008, n° 07-18754), peu importe que le projet soit déjà effectif (Cass. Soc., 24 octobre 2000, n° 98-18240).

Ainsi, à titre d’exemples, il a été jugé qu’il existait bien un projet important concernant :

- un projet aboutissant à la définition d'un nouveau métier de la logistique (Cass. Soc., 1er mars 2000, n° 97-18721) ;
- 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 décembre 2001, n° 99-18980).
- la fusion temporaire de deux services d’un hôpital dans l’attente de son déménagement dès lors que les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail sont affectées (Cass. Soc., 26 janvier 2012, n° 10-20353).

La jurisprudence exige donc un réaménagement ou une réorganisation du travail pouvant avoir une incidence sur la rémunération, sur les horaires, sur les conditions de travail des salariés ou susceptible de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs.

Le cas échéant, le juge peut décider d’en suspendre la mise en œuvre. (Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45888)

Le CHSCT qui souhaite faire intervenir un expert doit adopter une délibération en ce sens et selon une procédure légale.

Ainsi, il lui faudra faire inscrire à l’ordre du jour de la réunion une demande de désignation d’expert et obtenir le vote de la majorité des membres présents.

Le président du CHSCT ne peut pas participer au vote (Cass. Soc., 26 juin 2013, n° 12-14788).

De plus, 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., 24 septembre 2013, n° 12-15689),

Les experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel sont agréés pour le ou les domaines suivants :

1° Santé et sécurité au travail ;

2° Organisation du travail et de la production.

L’employeur a des obligations légales dans le cadre de l’expertise :

- Prendre à sa charge les frais d'expertise ;
- Laisser libre accès à l'expert dans l'établissement ;
- Fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de la mission d’expertise.

Si 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 juilet 2009, n° 08-16676).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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 président du tribunal de grande instance qui statue en urgence, en la forme des référés.

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 notamment car l'expert est tenu de respecter des délais légaux pour la remise de son rapport.

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 février 2001, n° 98-21.438)

Je suis à votre disposition pour toute action ou information (en cliquant ici).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés