



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Projet important modifiant les conditions de travail

CSE

Qu'est-ce qu'un projet important ?

- Est important, selon le code du travail, le projet qui modifie les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (Art. L. 2315-96), y compris suite à l'introduction de nouvelles technologies (Art. L. 2312-8, 4°)
- Le nombre de salarié concerné ne détermine pas à lui seul l'importance du projet. (CC, Chambre sociale, 10 février 2010, no 08-15.086.)

Exemples de risques graves éligibles à l'expertise

- La décision de suppression d'un site avec nécessité d'organiser la reconversion de 7 salariés constitue un projet important modifiant les conditions de travail des salariés
- Harmonisation des horaires concernant des salariés en travail postés, liée à une modification du réseau de transport collectif, le médecin du travail ayant rappelé que le travail posté est en soi perturbateur des rythmes biologiques et ayant conclu qu'il était préférable de se rapprocher de ces rythmes biologiques
- Projet de mise en place d'un dispositif d'écoutes et d'enregistrements de chargés de clientèles, notamment destiné à l'évaluation professionnelle des salariés
- Projet de déménagement et de changement de site

L'apport de l'expertise

Le travail de l'expert permet d'apprécier concrètement l'incidence et l'ampleur du changement sur les conditions de travail, et d'apporter, dans la mesure du possible, des préconisations en vue d'améliorer la prévention des risques associés au changement.

Comment déclencher l'expertise ?

- Les ordonnances de 2017 ont supprimé le CHSCT pour le remplacer par une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (Art. L. 2315-36)
- Contrairement au CHSCT, ce n'est pas la CSSCT qui a la compétence pour recourir à un expert mais le seul Comité Social et Economique (Art. L. 2315-38)
- C'est donc le CSE qui est informé, consulté et qui a la possibilité de faire appel à un expert agréé lorsqu'un projet modifie les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, y compris suite à l'introduction de nouvelles technologies (Art. L.2315-96)

La procédure de désignation de l'expert

Les différentes étapes de la désignation de l'expert :

- **Convocation d'un CSE :**
 - Mettre à l'ordre du jour une mention claire explicitant l'analyse du projet de la direction et ses conséquences sur les conditions de travail
 - L'ordre du jour doit être signé conjointement par le président et le secrétaire du CSE
- **Procéder, lors de la réunion, à trois votes à la majorité des membres présents :**
 - Vote sur le principe du recours à l'expert,
 - Vote sur la nomination du cabinet Callentis « En vertu de l'article L. 2315-96 du code du travail, le CSE décide d'avoir recours au cabinet Callentis pour établir un diagnostic concernant l'impact du projet important xxx sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés.
 - Vote sur le mandatement d'un membre du CSE pour le représenter afin d'accomplir toute démarche utile au respect de la décision.
- Transmission de la lettre de mission (résolution du CSE et vote de l'expertise) qui détermine : l'objet de l'expertise (projet important), la définition du projet/son périmètre/son calendrier, les hypothèses du CSE concernant les impacts du projet en termes de santé au travail, la mission du cabinet, les moyens donnés au cabinet et les attentes de transmission des conclusions de l'expertise, au cabinet Callentis.
- Le cabinet d'expertise prend contact avec le Président du CSE afin de notifier l'acceptation de la mission et demander les informations nécessaires, notamment afin d'établir un cahier des charges et démarrer l'expertise (PV de CSE, Bilans Sociaux, rapport du Médecin du travail, Document Unique d'évaluation des risques professionnels, plan de prévention,).

Agréé par le Ministère du travail en
qualité
d'expert CHSCT
JORF n°0004 du 6 janvier 2018

Qui prend en charge les frais de l'expertise ?

Conformément à l'**Article L.2315-80** du Code du travail, le CSE mandate l'expert afin d'accomplir une expertise. Le coût de l'expertise est réparti ainsi : 80% à la charge de l'employeur et 20% à la charge du comité sur son budget de fonctionnement. Depuis 2016, celui-ci peut contester- soit le coût prévisionnel de l'expertise soit le bien-fondé même du recours à l'expert.

Nos conseils

Cette procédure doit être particulièrement anticipée avec l'expert afin d'identifier et de contextualiser l'impact du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés. Ce travail doit se faire en amont de l'expertise.

Prendre contact le plus tôt possible avec l'expert pour vous aider à établir un projet de délibération.

Callentis est à vos côtés dans un environnement complexe en constante évolution.

