



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Projet important modifiant les conditions de travail

Qu'est-ce qu'un projet important ?

- Par projet important, il est entendu selon le code du travail 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. (Art. L4612-8-1)
- 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.)

Exemple de projets importants 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 clientèle, 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 ?

- Le code du travail donne au Comité d'Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail la possibilité de 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. (Art. L. 4614-12)
- Le recours à cette expertise n'est pas automatique, il est donc primordial 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.

La procédure de désignation de l'expert

Les différentes étapes de la désignation de l'expert :

- **Convocation d'un CHSCT :**
 - 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 CHSCT
- **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. 4614-12 du code du travail, le CHSCT 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 CHSCT pour le représenter afin d'accomplir toute démarche utile au respect de la décision.
- Transmission de la lettre de mission (résolution du CHSCT 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 CHSCT 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 CHSCT 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 CHSCT, **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.4614-13** du Code du travail, le CHSCT mandate l'expert afin d'accomplir une expertise, mais c'est l'employeur qui supporte le coût de l'expertise. 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 matérialiser l'existence d'un risque grave. Prendre contact le plus tôt possible avec l'expert pour vous aider à établir un projet de délibération.

