

Projet important modifiant les conditions de travail

Qu'est-ce qu'un projet important ?

- Est important, selon le Code du Travail, tout 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, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (Articles L.2312-8 et L.2315-94 du Code du travail).
- Le nombre de salariés concernés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet. (CC, Chambre sociale, 10 février 2010, n° 08-15.086)

Exemples 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 ;
- L'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 ;
- Le 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 ;
- Le 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 CSE la possibilité de faire appel à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L.2315-94 du Code du Travail). 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 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 un expert
 - Vote sur la désignation du cabinet Callentis « *En vertu de l'article L.2315-94 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 au Cabinet Callentis de la résolution du CSE et vote de l'expertise qui déterminent : 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.

- Le Cabinet Callentis 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 et HSCT, rapport du Médecin du travail, Document Unique d'évaluation des risques professionnels, plan de prévention).

Qui prend en charge les frais de l'expertise ?

Conformément à l'**article L.2315-80** du Code du Travail, c'est le CSE qui mandate l'expert. Le coût de l'expertise pour projet important est généralement réparti ainsi :

- 80% à la charge de l'employeur
- 20% à la charge du Comité sur son budget de fonctionnement.

Dans certains cas, il peut être pris en charge à 100% par l'employeur si le CSE ne dispose pas du budget de fonctionnement nécessaire ou si un accord plus favorable est trouvé avec la Direction.

Nos conseils

L'employeur peut contester soit le coût prévisionnel de l'expertise soit le bien-fondé même du recours à l'expert. C'est pourquoi 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 le Cabinet Callentis pour vous aider à établir un projet de délibération.

