

Lundi 11 juin 2012

Que dit le Code du Travail ?

Tout d'abord, il est important de savoir que selon le code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans deux cas :

Cas n°1 : Cas de risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement.

Cas n°2 : Cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Intervention de l'expert CHSCT

Dans de nombreux cas, pour les membres du CHSCT, le recours à l'expertise est le moyen le plus efficace d'agir sur la situation de l'entreprise. Dans d'autres cas, il sera nécessaire pour sortir des situations dans lesquelles les risques signalés par le CHSCT perdurent sans trouver de solutions. En effet, le regard neuf de l'expert permet souvent de débloquent des situations anciennes. Très souvent les directions d'entreprise même si elles sont hostiles à l'expertise de prime abord, reconnaissent l'intérêt des études menées et tiennent compte des propositions formulées.

Il s'agit d'avoir l'éclairage d'experts extérieurs à l'entreprise pour analyser la situation avec neutralité et objectivité.

Il est de l'intérêt de tous de bien préparer l'intervention de l'expert. Une première rencontre avec celui-ci est donc indispensable, avant même sa désignation, pour fixer le cahier des charges.

Il va s'agir pour les deux parties, au cours de cette rencontre (représentants du personnel/expert) de se mettre d'accord, au moins oralement, sur les différentes modalités de l'intervention. Il va également s'agir de définir avec précision l'objectif de la mission. Les membres du CHSCT devront l'énoncer clairement à l'expert. Il ne s'agit pas de préjuger ou de vouloir influencer les résultats de l'expertise, mais bien de préciser la raison de l'appel à un expert.

Durée de l'intervention

La durée de l'intervention doit être négociée. Les représentants du personnel doivent estimer au plus juste le nombre des journées d'intervention sur le terrain qui seront nécessaires. Pour arriver à la réalisation de la mission définie, il est préférable de réaliser un programme d'intervention détaillé par journée. Suivant le cas, les élus pourront alors proposer d'ajouter ou de supprimer certaines journées.

La décision du recours à un expert doit, comme toutes les décisions qui sont du ressort du CHSCT, être prise à la majorité des membres présents. Seul le président du CHSCT ne doit pas participer au vote. Ce vote doit se dérouler de façon formelle. Le procès-verbal réalisé par

le secrétaire dès l'issue de la réunion sera aussitôt adressé à l'expert afin de lui permettre une action rapide.

Etapes à suivre et phrase type

Les étapes à suivre dans le cadre de la demande de recours à un expert sont les suivantes :

⇒ Organisation d'un CHSCT extraordinaire.

⇒ Phrase type :

- Les membres du CHSCT constatent que la Direction a décidé de procéder à la mise en place d'un projet important de... (déménagement, réorganisation, fusion...etc.). Les membres du CHSCT considèrent que ce projet important aura des conséquences sur les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité.

Ou

- Les membres du CHSCT constatent que la Direction ne prend pas en compte la dégradation des conditions de travail qu'ils ont pourtant signalé à maintes reprises. Les membres du CHSCT considèrent que cette dégradation a des conséquences sur les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité des salariés.
- En particulier, les membres du CHSCT s'inquiètent des conséquences de ce projet/de cette dégradation sur : (ex : Les conditions de travail liées à la nouvelle organisation du travail, les aspects psychosociaux, les charges de travail, la mobilité fonctionnelle/géographique, l'aménagement des espaces et des environnements de travail etc.).
- Les membres du CHSCT rappellent que selon l'article L4612-1 du Code du travail, le CHSCT a pour mission de :
 1. contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par un entreprise extérieure.
 2. De contribuer à l'amélioration des conditions de travail.
 3. De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.
- Les membres du CHSCT étant donné que ce projet aura des conséquences très importantes sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des salariés et suivant l'article L4614-12 du code du travail, décident de faire appel à un expert en conditions de travail. Conformément à l'article L4614-2 ces décisions du CHSCT sont adoptées à la majorité des membres présents.

⇒ Vote sur le principe de recours à un expert :

- Nombre de représentants du personnel présents/Nombre de voix pour la décision.

⇒ Vote sur le recours au cabinet d'expertise agréé : Raison sociale et adresse du cabinet choisi, nombre de représentants du personnel présents

- Nombre de voix pour la décision.

⇒ Le CHSCT donne un pouvoir spécial à monsieur, secrétaire du CHSCT, et, en cas d'empêchement, à monsieur....., membre du CHSCT pour faire appliquer cette décision, suivre la mission d'expertise et si nécessaire pour se rendre en justice afin de représenter le CHSCT en première instance, interjeter l'appel et représenter le CHSCT en appel. Le représentant du CHSCT pourra se faire assister et représenter par l'avocat de son choix.

-Nombre de représentants du personnel présents/Nombre de voix pour la décision.

➔ Les membres du CHSCT demandent au Président du CHSCT de communiquer au cabinet d'expertise l'ensemble des données et documentations relatifs à ce projet afin de lui permettre de réaliser au mieux cette mission.

Aurélié Léonard

Psychologue du travail/Chef de mission CHSCT