

fiche pratique

Quand et comment le CHSCT peut-il recourir à un expert ?

● Le CHSCT est en droit de faire appel à un expert rémunéré par l'employeur afin de l'éclairer sur l'éventualité d'un risque pour la santé et la sécurité des salariés. Le point sur les différents cas et les modalités de recours à l'expertise.

●

Dans quels cas le CHSCT peut-il recourir à un expert aux frais de l'employeur ?

Les circonstances dans lesquelles le CHSCT peut décider, à la majorité de ses membres, de faire appel à un expert rémunéré par l'employeur, sont limitées :

- constatation d'un risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle [C. trav., art. L. 4614-12, 1^o]. Il doit s'agir d'un élément susceptible de causer des dommages sérieux aux salariés. En revanche, il

n'est pas nécessaire que ce risque soit imminent ;

- projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail [C. trav., art. L. 4614-12, 2^o]. Est ainsi visée toute transformation importante des postes de travail découlant d'une modification de l'outillage, d'un changement de produit, d'une réorganisation du travail, toute modification des cadences et des normes de productivité ou encore toute modification résultant d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies ;
- demande d'exploitation d'une installation classée ou danger grave en rapport avec celle-ci, dans les établissements à hauts risques industriels

[C. trav., art. R. 4523-2 et R. 4523-3]. Il s'agit alors d'un expert en risques technologiques.

Le CHSCT peut recourir librement à l'expert, à condition que cette décision présente un lien avec une question inscrite à l'ordre du jour. Il ne peut donc pas désigner un expert pour étudier les conséquences d'un projet de restructuration dont il n'a pas encore été saisi [Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-18.979].

REMARQUE
La désignation d'un expert par le CHSCT ne suspend pas le projet. Est donc fondé le licenciement d'un salarié ayant refusé, dans l'attente de l'avis de l'expert, d'appliquer les nouvelles directives de l'employeur résultant du projet de réorganisation [Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 06-44.000].

Qui peut être nommé expert ?

Les experts sont des personnes physiques ou morales agréées par arrêté ministériel [C. trav., art. R. 4614-6 ; Arr. 17 déc. 2007, JO 21 déc. ; Arr. 22 déc. 2008, JO 27 déc.]. L'agrément est donné pour trois ans. S'agissant de l'introduction de nouvelles technologies, le CHSCT doit le cas échéant s'adresser à l'expert désigné sur ce point par le comité d'entreprise. S'il n'a pas fait appel à un expert, le CHSCT est alors libre de désigner celui de son choix.

À NOTER
Par dérogation, l'expert en risques technologiques auquel peut recourir le CHSCT dans les entreprises à hauts risques industriels n'est pas un expert agréé par l'administration. Il peut faire partie ou non du réseau d'experts de la Direction générale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (Driire) et doit être choisi après consultation de celle-ci.

L'employeur peut-il contester sa désignation ?

L'employeur, qui prend en charge les frais d'expertise, peut contester sa nécessité, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise devant le président du TGI qui statue en urgence [C. trav., art. L. 4614-13]. Si la contestation porte sur la nécessité de l'expertise, les juges se prononceront au regard de l'importance du projet [Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-13.826]. En revanche, sauf abus manifeste, **le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert**. Dans une récente affaire, l'employeur contestait le choix de l'expert en soutenant que celui-ci ne disposait d'aucune compétence technique concernant le bâtiment, alors que la mission confiée relevait d'une expertise dans ce domaine. La cour d'appel lui a donné raison en considérant qu'un tel choix était abusif. Censure

de la Cour de cassation : l'expert choisi disposait d'un agrément ministériel dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail, de l'organisation du travail et de la production, ce qui excluait tout abus [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-16.676].

À NOTER
Les frais de justice engagés à l'occasion d'un litige sur le recours à un expert sont supportés par l'employeur, même si l'appel à ce dernier est jugé injustifié, sauf si la décision du CHSCT est jugée abusive [Cass. soc., 14 févr. 2001, n° 98-21.438].

Quels sont ses droits et obligations ?

L'expert dispose d'un droit d'accès dans l'établissement, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. Ce dernier doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. En contrepartie, l'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion. L'expert n'est généralement pas tenu de respecter un délai particulier pour réaliser sa mission, sauf lorsqu'il a été nommé dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité. Dans ce cas, l'expertise doit être réalisée dans le délai d'un mois, lequel peut être prolongé sans excéder au total 45 jours [C. trav., art. R. 4614-18].