

L'EXPERTISE EN LIEN AVEC LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES SALARIÉS

Février 2018

Le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions, décider de recourir à un expert (art. L 2315-78 du code du travail) dans les cas auparavant prévus pour le comité d'entreprise et/ou le CHSCT.

À NOTER

En précisant que le risque grave doit être identifié et actuel, le texte intègre à la définition l'exigence posée par la jurisprudence (Cass. soc., 25 novembre 2015, n°14-11865).

RAPPEL

Auparavant, aucun délai n'était prévu pour la remise du rapport de l'expert en cas de «*risque grave*».

À SAVOIR

Le projet de loi de ratification prévoit une prise en charge intégrale par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et qu'il n'a pas donné lieu à transfert de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois dernières années.

L'EXPERTISE «*RISQUE GRAVE*»

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (art. L 2315-96 du code du travail).

Les frais d'expertise pour «*risque grave*» sont **à la charge de l'employeur** (art. L 2315-80 du code du travail).

L'expert remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE, lequel à défaut d'accord est de deux mois (art. R 2312-6 et R 2315-47 du code du travail).

L'EXPERTISE «*PROJET IMPORTANT*»

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L 2315-94 du code du travail).

Les frais d'expertise pour «*projet important*» sont **pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % et par l'employeur à hauteur de 80 %** (art. L 2315-80 du code du travail).

OBSERVATIONS

Auparavant, ces frais d'expertise faisaient l'objet d'une prise en charge intégrale par l'employeur. Ce «*ticket modérateur*» de 20 % risque fort d'avoir un effet dissuasif sur le recours à l'expertise, alors même qu'il est un outil essentiel pour réduire l'asymétrie des connaissances entre la direction et les représentants du personnel. FO considère que le coût de l'expertise devrait être systématiquement pris en charge par l'employeur, auquel il incombe une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

Il est à craindre un arbitrage difficile des élus entre le financement des activités sociales et culturelles et le financement d'une expertise...



À NOTER

Auparavant, ce délai était d'1 mois à 45 jours.

L'expert remet son rapport, à défaut d'accord, dans un délai de deux mois à compter de sa désignation, ce délai étant renouvelable une fois par accord entre l'employeur et le CSE (art. R 2315-47 du code du travail).

L'employeur peut contester l'expertise (art. L 2315-86 du code du travail) en saisissant le président du TGI dans un délai de 10 jours (art. R 2315-50 du code du travail) à compter de :

- la délibération du CSE décidant du recours à l'expertise s'il entend en contester la nécessité ;
- la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- la notification du cahier des charges s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ;
- la notification du coût final de l'expertise s'il entend contester ce coût.

OBSERVATIONS

Auparavant, dans le cadre de la loi Travail, l'employeur avait 15 jours à compter de la délibération du CHSCT pour contester la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise, et 15 jours à compter de la date à laquelle il en avait été informé pour contester le coût final.

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CSE ainsi que les délais de consultation jusqu'à la notification du jugement. En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge (art. L 2315-86 du code du travail).

L'HABILITATION

L'ordonnance n°2017-1386 fait disparaître la procédure d'agrément des experts au profit d'une « habilitation » dont les conditions sont prévues par un décret à venir.

Auparavant, les experts étaient agréés pour les domaines de la santé et la sécurité au travail et/ou de l'organisation du travail et de la production par arrêté du ministre du Travail après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

Désormais, l'habilitation des experts « en qualité du travail et de l'emploi » auxquels le CSE peut faire appel est une certification justifiant de ses compétences et délivrée par un organisme certificateur (art. R 2315-51 du code du travail).

OBSERVATIONS

Ce changement de procédure fait perdre aux interlocuteurs sociaux le droit de regard qu'ils avaient jusque-là sur la délivrance de l'agrément. Il affaiblit le paritarisme et laisse poindre les dangers d'expertises « normées ».

