

Documentation

Présentation du cabinet ADDHOC Conseil

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
>ADDHOC Conseil : un cabinet au service des CHSCT, des CSE, des institutions représentatives du personnel et de l'ensemble des acteurs de la prévention	3
1. NOTRE CABINET	4
1.1. Notre identité.....	4
1.2. Nos valeurs.....	5
1.3. Notre équipe.....	7
1.4. Nos partenaires.....	10
1.5. Agréments, habilitations & références.....	11
2. NOS ACTIVITES	13
2.1. Les expertises « projet important » et « risque grave » du CHSCT et du CSE	13
2.2. Les expertises libres et "nouvelles technologies" et assistance du CSE, du CE et du CCE 24	
2.3. Les études et interventions ergonomiques, organisationnelles et sociales	31
2.4. La formation.....	32
3. CONTACT	33

PREAMBULE

>ADDHOC Conseil : un cabinet au service des CHSCT, des CSE, des institutions représentatives du personnel et de l'ensemble des acteurs de la prévention

Créé en février 2012, ADDHOC Conseil est un cabinet agréé par le ministère du travail. Il intervient dans le champ de la santé et du travail. Sa principale activité est la réalisation d'expertises pour le compte des CHSCT, des CSE et des institutions représentatives du personnel.

Cumulant de nombreuses années d'expérience professionnelle, les consultants de l'équipe d'ADDHOC Conseil ont réalisé au cours des 20 dernières années un grand nombre d'expertises dans des secteurs aussi variés que le transport ferroviaire, la santé, le commerce, les services à la personne, l'énergie, l'industrie...

L'échange et la coopération avec les représentants du personnel et l'ensemble des acteurs de la prévention sont des marqueurs forts de l'identité du cabinet et au cœur de ses pratiques professionnelles.

Le cabinet ADDHOC Conseil, c'est :

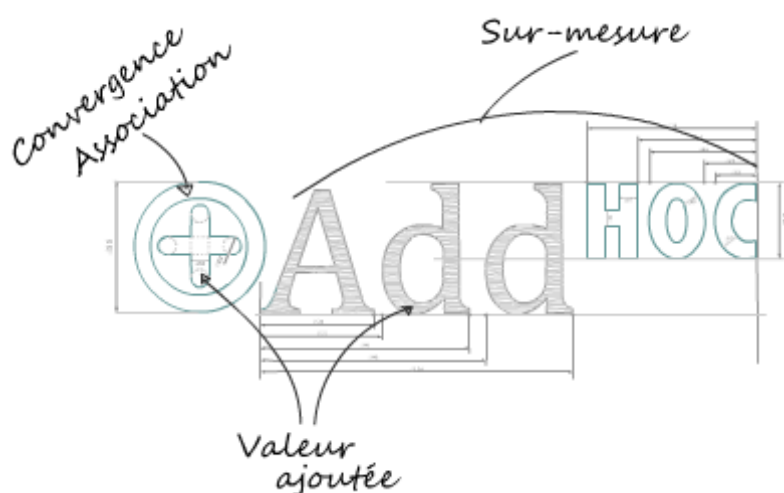
- ❑ Des expertises CHSCT et CSE pour projet important et risque grave ;
- ❑ Des expertises libres et « nouvelles technologies » du CSE, du CE et du CCE ;
- ❑ Des prestations d'assistance du CSE, du CE et du CCE ;
- ❑ Des études et interventions ergonomiques, organisationnelles et sociales ;
- ❑ De la formation ;
- ❑ Des journées d'étude thématiques.

Pour nous contacter

- ❑ **Adresses :** 9 boulevard Saint-Denis 75003 PARIS /
89 rue de la Porte Dijaux 33000 BORDEAUX
- ❑ **Téléphone :** 01 85 08 66 61 / 05 35 54 45 99
- ❑ **Fax :** 09 58 75 42 42
- ❑ **E-mail :** contact@addhoc.fr

1. NOTRE CABINET

1.1. Notre identité



Le nom d'ADDHOC Conseil est inspiré de la locution latine « ad hoc », qui signifie littéralement « pour cela », c'est à dire « qui a été créé pour répondre à un besoin précis ». Ainsi, nous nous attachons à conserver une démarche artisanale, éloignée du « tout fait ». Notre démarche s'appuie sur l'analyse de la demande, ainsi que sur la participation des acteurs en présence, dans le

but de produire des propositions d'intervention, d'accompagnement ainsi que des recommandations originales et les plus adaptées possible à la demande sociale.

Nous écrivons ADDHOC avec deux « d » en référence à l'anglais « add » qui signifie « ajouter » pour souligner notre attachement permanent à ce que nos interventions se révèlent être de véritables valeurs ajoutées. C'est également dans ce sens que notre logo est un « plus ».

Enfin, nous avons choisi d'insérer ce « plus » dans un cercle en référence à notre recherche continue de convergence entre les différentes logiques d'acteurs (direction, salariés, IRP, organisations syndicales) nécessaire au succès de toute démarche de prévention orientée vers l'amélioration des conditions de travail des salariés et la préservation de leur santé.

1.2. Nos valeurs

L'identité même d'ADDHOC Conseil repose sur un certain nombre de valeurs essentielles, qui garantissent notre indépendance, et de ce fait la rigueur et la qualité de nos actions.



L'analyse de la demande comme point de départ de nos interventions dans le but de produire des propositions d'intervention et d'accompagnement les plus adaptées à la demande sociale.



La formulation écrite de propositions d'intervention comme pré requis au démarrage de nos missions afin d'accorder les différents acteurs en présence sur la problématique, le périmètre, la méthodologie, les attendus et le coût.



L'analyse du travail mise au cœur de nos interventions. Nos investigations sont fondées sur la compréhension du travail réel et de l'organisation dans lequel il s'inscrit. Ainsi, notre méthodologie d'intervention associe l'analyse des données de production, d'organisation et de morbidité, la réalisation d'observations de situations de travail et la conduite d'entretiens avec les salariés ainsi que les organisateurs du travail.



L'association constante et exigée des institutions représentatives du personnel dans nos actions en entreprise et de l'ensemble des acteurs de la prévention. Ainsi, nous ne concevons pas une intervention sans l'intégration au minimum du CHSCT, du CSE ou à défaut des délégués du personnel.



L'intégration des salariés dans toutes nos démarches de transformation, car ils sont les mieux à même de pouvoir expliquer la réalité du terrain.



La prise en considération à un même niveau de préoccupations :

- ❑ De la santé au travail ;
- ❑ De l'efficacité des entreprises.



L'ouverture à tous secteurs d'activité et types d'entreprises, afin de pouvoir bénéficier d'une grande culture de l'industrie et du service.



Le respect de règles déontologiques claires : le secret industriel, la confidentialité de l'ensemble des informations transmises, l'anonymat des propos tenus, le droit à l'image, le volontariat des salariés rencontrés, l'information des participants concernant les objectifs d'intervention et les méthodes déployées et l'indépendance de nos intervenants ainsi que de notre cabinet.

La promotion de notre métier, de nos valeurs et de nos méthodes :



Au sein des entreprises par le transfert de nos méthodologies lors de l'ensemble de nos interventions ainsi que lors de la réalisation de formations continues à destination des travailleurs ;



Au sein des institutions par la participation à divers réseaux d'acteurs de la prévention et de scientifiques ;



Au sein de la profession et de la discipline par l'enseignement à destination des universités et des écoles supérieures ainsi que par l'intégration de jeunes diplômés et stagiaires au sein de notre cabinet.

1.3. Notre équipe

Une équipe pluridisciplinaire à votre service :

- ❑ **Frédéric GAREM** – Président, consultant, ergonomiste
06 89 86 81 19
frederic.garem@addhoc.fr

- ❑ **Rémi BLICK** – Directeur Général, consultant, ergonomiste & psychologue du travail
06 33 18 01 47
remi.blick@addhoc.fr

- ❑ **Patricia SIREYJOL** – Responsable Etudes & Développement, responsable de l'agence Sud-Ouest, consultante, sociologue
06 86 68 64 06
patricia.sireyjol@addhoc.fr

- ❑ **Kevin OLIVIER** – Responsable Etudes & Développement, consultant, socio-économiste
06 88 92 90 04
kevin.olivier@addhoc.fr

- ❑ **Ingrid GARNIER** – Consultante, psychologue du travail & ergonomiste

- ❑ **Sabrina CIVADE** – Consultante, psychologue du travail

- ❑ **Christelle CARRIERE** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail

- ❑ **Emmanuelle BRY** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail

- ❑ **Marion MARTIN** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail

- ❑ **Christophe HEIL** – Expert métier, consultant, sociologue

- ❑ **Ludivine DOLHEM** – Assistante de Direction

- ❑ **Pauline CHARLON** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Diane CHOUET** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Sophie COTTEREAU** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Amélie DAUMAS** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Sébastien DETHOREY** – Consultant, ergonomiste – Vacataire

- ❑ **Emmanuelle JAMOT** – Consultante, ergonomiste – Vacataire

- ❑ **Laurent KESTEL** – Consultant en organisation – Vacataire

- ❑ **Eline KOBAYASHI** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Delphine LAHCEN** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Magali LOPEZ** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Mathieu MANUEL** – Consultant, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Samantha MICHEL-LE DE** – Consultante, ergonomiste – Vacataire

- ❑ **Angela MILNER** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Elisa OUDINOT** – Consultante, psychosociologue & ingénieur informatique – Vacataire

- ❑ **Frédéric PEROUMAL** – Consultant, sociologue – Vacataire

- ❑ **Elodie SAUX** – Consultante, sociologue – Vacataire

- ❑ **Caroline TABTI** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Camille THOMAS** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire

- ❑ **Claire VALEZ** – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail - Vacataire

1.4. Nos partenaires

Pour mieux répondre à vos demandes, le cabinet ADDHOC Conseil est inscrit au sein d'un **réseau** de partenaires **professionnels** et **institutionnels** reconnus. Ce réseau **pluridisciplinaire** regroupe notamment des compétences en ergonomie, économie, architecture, droit, sociologie, médecine, toxicologie.



1.5. Agréments, habilitations & références

Agréments & habilitations



ADDHOC Conseil est un organisme agréé, par **arrêté ministériel**, en qualité **d'expert CHSCT** dans les domaines « **santé, sécurité au travail** » et « **organisation du travail et de la production** ». Dans ce cadre, ADDHOC Conseil peut **réaliser des expertises auprès des CSE**.



ADDHOC Conseil est un organisme de formation enregistré sous le numéro 11 75 53418 75. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.



ADDHOC Conseil intervient également dans le cadre **d'études financées par le FACT** (Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail).

Nos références

Expertises CHSCT :

ACOSS, AEG, Air France, AP-HP Hospitalisation à Domicile, Association Centre Etienne Marcel, Asterion, Bayard, British Telecom Services, BNP, Bosch, Bureau Véritas, Business & Decision, CAF du Nord, Celtys, CFA Rueil, Charpentes Françaises, Chevignon, CH Le Rouvray, CHI de Wasquehal, CHU de Toulouse, CHRU de Tours, Cité de l'Architecture & du Patrimoine, CGSS, Clinique Jeanne d'Arc, Cofely Endel, Cooperl, Corporate Express, Danone, Data mailing, Dentsly, Derichebourg, Descamps, EDE, Energilec vinci facilities, EHPAD de Bailleul, Elvetino, EPSM de Caen, Euro Fromage, Fil assistance, Fujifilm, France Télévisions, Jean Caby, Garantie assistance, Gestamp Sofedit, Grand Hôtel, GRDF, Haribo, Honeywell, HSBC, IFP Training, Koyo, Lagardère Active, La Halle aux vêtements, La Poste, La Procure, Lucien Barrière, Marriott, Matmut, Mondadori, MNH, Mutualité Française du Nord, Naf Naf, Nestlé, NNCS, Orange, Outinord, Paris Inn, PMB Import, Pôle Emploi, Réunion des Musées Nationaux – Grand Palais, Schindler, Schindler Télécontrôle, , SNCF INFRA, SNCF Gares & Connexions, Socopa, SPIE Communications, Stef Atis Mons, Syral TEREOS,

Etudes ergonomiques :

Alstom Transport, Arcil, Conseil Général du 54, De Oliveira Emilio Paysagiste, Domicile Action, IFP Training, Lyonnaise des Eaux, Naf Naf, SNCF Fret Géodis

Formations :

CGT Fédération de la Construction, CGT UD Nord, CGT UD Paris

Arcil, Charpentes Françaises, Chevignon, Dialogue, Event Campus, Exalead, Ingeus, La Brenne, La procure, ICTS, Ingeus, Naf Naf, NC SNC, NNCS, SNI, SNV

Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Bourges, Université Paris 8, Université Paris 10, Université Paris 13

2. NOS ACTIVITES

2.1. Les expertises « projet important » et « risque grave » du CHSCT et du CSE

2.1.1. Principe des expertises « projet important » et « risque grave »

Les expertises « projet important » et « risque grave » CHSCT et CSE s'inscrivent dans un objectif **de prévention des risques professionnels** et **d'amélioration des conditions de travail**. Elle vise à offrir au CHSCT ou au CSE, au travers d'un **regard extérieur et indépendant, un espace d'échange sur le travail**, ses conditions de réalisation et les transformations en cours et à venir.

Le législateur prévoit ainsi aux articles L. 4614-12 (concernant le CHSCT) et L. 2315-96 (concernant le CSE) que les représentants du personnel au comité peuvent faire appel à un expert dans deux cas :

*« Lorsqu'un **risque grave**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. »*

La mission de l'expert consiste, au travers de la réalisation d'un diagnostic portant sur l'organisation du travail, la population et la politique de prévention, à identifier les risques professionnels, les mécanismes et les facteurs qui ont favorisé leur apparition.

L'expertise vise ici à fournir au CHSCT ou au CSE une connaissance et une compréhension plus fine des risques professionnels présents dans son établissement et ainsi l'aider à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et des conditions de travail.

*« En cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu aux articles L. 4612-8-1 (concernant le CHSCT) et L. 2312-8 (concernant le CSE). »*

La mission de l'expert consiste, au travers de l'analyse de la substance et de la conduite du projet croisée au diagnostic portant sur l'organisation actuelle du travail, d'établir un pronostic sur les conséquences futures probables du projet sur les conditions de travail et la santé des salariés.

L'expertise vise ici à éclairer les représentants du personnel pour leur permettre de rendre un avis circonstancié et ainsi aider le CHSCT ou le CSE à avancer des propositions d'amélioration du projet inscrites dans

une perspective de prévention des risques professionnels.

Quelques exemples de risques graves : multiplications de maladies professionnelles (Troubles Musculo Squelettiques, lombalgiques, pathologies respiratoires, cutanées, etc.) ; agressions physiques et verbales ; situations de harcèlement, de stress, d'usure professionnelle ; présence de troubles psychosociaux, accidents graves ou mortels (chutes, collisions, électrocution, etc.) ; etc.

Quelques exemples de projets importants : plan de sauvegarde de l'emploi ; restructuration d'un service, d'un établissement, d'une entreprise ; déménagement ou réaménagement de locaux ; modification de l'organisation du travail : plan d'industrialisation, lean manufacturing, transformation de métiers, modification des horaires de travail, des critères d'évaluation, des systèmes de classification ; introduction de nouvelles machines, équipements ou systèmes informatiques ; etc.

2.1.2. Comment recourir aux expertises « projet important » et « risque grave » ?

Le processus de désignation de l'expert répond à un formalisme qu'il convient de respecter si les représentants du personnel au CHSCT ou au CSE veulent se prémunir de toute contestation possible. **Ainsi, nous conseillons à tous représentants du personnel souhaitant recourir à l'expertise de contacter le cabinet ADDHOC Conseil préalablement.** Nous évaluerons ensemble la pertinence de la demande d'expertise et guiderons les représentants du personnel au CHSCT ou au CSE dans le processus de désignation.

Etape 1 : Inscrire l'objet de l'expertise à l'ordre du jour

Le CHSCT ou le CSE ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour de la réunion. Ainsi, que ce soit en cas de projet important ou de risque grave, tout recours à l'expertise doit faire l'objet d'une inscription préalable à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ou extraordinaire :

- ❑ **En cas de projet important**, l'employeur doit indiquer son intention de consulter son comité sur un projet. (exemple : « *Consultation sur le projet de réorganisation de la production* »).
- ❑ **En cas de risque grave**, le comité doit porter à examen le risque grave concerné. (exemple : « *Analyse des TMS chez les manutentionnaires* »).

Les représentants du personnel au CHSCT ou au CSE ne sont pas obligés de porter explicitement à l'ordre du jour leur intention de recourir à l'expertise.

Etape 2 : Rédiger une délibération

Les représentants du personnel au CHSCT ou au CSE doivent rédiger une délibération de recours à l'expertise qu'ils porteront au vote lors de la réunion à venir. Cette délibération doit impérativement renseigner :

- ❑ Le contexte et les motivations conduisant au recours à l'expertise.
 - **Dans le cas d'un projet important**, il conviendra de lister les contraintes et incertitudes nourries par le projet concernant les conditions de travail et la santé des salariés.
 - **Dans le cas d'un risque grave**, il est impératif que les représentants du personnel au CHSCT ou au CSE fassent la démonstration de l'existence d'un risque grave. Ainsi, ils peuvent s'appuyer sur le rapport annuel du médecin du travail, sur les données du bilan social relatives au taux d'absentéisme et

d'accidentéisme, au turn-over, ainsi que sur les constatations qu'ils ont pu faire lors d'inspections ou d'enquêtes ;

- ❑ Le nom et l'adresse de l'expert désigné ;
- ❑ Le cahier des charges préliminaire précisant les attendus de l'expertise, le périmètre de l'étude et les investigations confiées à l'expert ;
- ❑ La désignation du membre représentant du personnel au CHSCT ou au CSE référent qui devra prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de la décision de recourir à l'expert, notamment prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement engager, pour défendre les intérêts du comité, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Le soin apporté à la rédaction de ce document est capital. En effet, si l'employeur décide de contester l'expertise auprès du TGI, la délibération du comité sera un élément d'analyse central pour le juge qui statue en référé. Ainsi, nous conseillons ici encore les représentants du personnel au CHSCT ou au CSE de contacter l'expert qu'ils ont choisi afin d'être assistés dans la construction de leur délibération.

Etape 3 : Porter la délibération au vote du comité

La mission d'expertise est décidée par délibération des représentants du personnel au CHSCT ou au CSE votée à la majorité des membres présents. Le président ne prend pas part au vote.

Etape 4 : Rédiger le procès-verbal et prendre contact avec l'expert

Le résultat des votes, les débats et la délibération devront être portés au procès-verbal. Le membre référent contactera ADDHOC Conseil.

ADDHOC Conseil enverra alors une lettre de désignation au président de l'instance afin de convenir d'une première rencontre avec les représentants de personnel au CHSCT ou au CSE puis avec le président et ainsi débiter la phase d'instruction de la demande.

2.1.3. Méthodologie d'intervention

Expert agréé par le Ministère du Travail, ADDHOC Conseil a élaboré une méthodologie d'intervention visant à produire un point de vue factuel sur les situations de travail et les organisations. Conforme aux valeurs de notre cabinet, la méthodologie repose sur les principes suivants :

- ❑ L'analyse de la demande comme point de départ de l'expertise ;
- ❑ La formulation écrite de propositions d'intervention comme pré requis au démarrage de notre intervention ;
- ❑ L'analyse du travail mise au cœur de nos investigations ;
- ❑ La prise en considération à un même niveau de préoccupations de l'ensemble des logiques en présence ;
- ❑ La promotion du point de vue des salariés au plus près du terrain ;
- ❑ Le respect de règles déontologiques claires ;
- ❑ La coopération étroite avec le CHSCT ou le CSE tout au long de l'intervention ;
- ❑ L'attachement à partager notre savoir et nos méthodes d'intervention avec le CHSCT ou le CSE ;
- ❑ La volonté d'aboutir à des propositions de recommandations concrètes et facilement appropriables par le CHSCT ou le CSE ;
- ❑ Le principe d'un accompagnement et d'un soutien du CHSCT ou du CSE qui ne se limitent pas à la seule période d'intervention : nous gardons le contact même après la fin de la mission.

2.1.4. Les grandes étapes des expertises « projet important » et « risque grave »

Etape 1 : Construction de la proposition d'intervention

- ❑ Désignation de l'expert par délibération du CHSCT ou du CSE ;
- ❑ Envoi de la lettre de désignation ;
- ❑ Rencontre des représentants du personnel au CHSCT ou au CSE puis du président de l'instance : instruction de la demande et présentation de la méthodologie d'intervention ;
- ❑ Visite de site (si pertinent) ;
- ❑ Demande de documents nécessaires à l'instruction de la demande ;
- ❑ Elaboration d'un projet de lettre de mission ;
- ❑ Validation de la lettre de mission par le comité et envoi au Président.

Etape 2 : Démarrage de la mission

- ❑ Envoi de la première liste de documents nécessaires à l'instruction de l'expertise ;
- ❑ Transmission d'un planning d'entretiens.

Etape 3 : Elaboration du diagnostic/Pronostic

- ❑ Analyse sociotechnique : étude quantitative et qualitative de données de population, de santé, de production, d'organisation, etc. ;
- ❑ Entretiens semi-directifs avec la direction, les acteurs de la prévention et les salariés concernés ;
- ❑ Observations d'activités de travail.

Etape 4 : Formulation de recommandations

- ❑ Production de recommandations opératoires et générales.

Etape 5 : Transmission des résultats d'expertise

- ❑ Rédaction d'un rapport d'intervention ;
- ❑ Remise du rapport au comité ;
- ❑ Présentation des résultats en séance préparatoire du comité ;
- ❑ Présentation des résultats en séance plénière du comité ;

- Présentation des résultats devant l'ensemble des salariés, en CE et en CCE ou en CSE central (sur accord).

2.1.5. Questions sur le processus d'expertise « projet important » et « risque grave »

Quand recourir à l'expertise ?

Concernant l'expertise « projet important » : L'employeur a obligation de **consulter** son CHSCT ou son CSE « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » (article L. 4612-8-1 concernant le CHSCT et L. 2312-8 concernant le CSE). C'est à l'occasion de cette consultation que les **représentants du personnel** au CHSCT ou au CSE peuvent, s'ils le souhaitent, faire appel à un expert afin de les aider à rendre un avis motivé.

Il est à noter que la mise en place d'un projet important sans consultation préalable du CHSCT ou du CSE constitue un délit d'entrave qui ne prive pas l'instance de son droit à l'expertise.

Concernant l'expertise « risque grave » : **Les représentants du personnel** au CHSCT ou au CSE, lorsqu'ils sont confrontés à **un faisceau d'indices** leur permettant de raisonnablement estimer que tout ou partie des salariés sont exposés à une situation de travail susceptible de porter atteinte à leur intégrité physique et/ou à leur santé mentale, peuvent, s'ils le souhaitent, faire appel à un expert. Ainsi les représentants du personnel au CHSCT ou au CSE peuvent recourir à l'expertise dès lors qu'ils ont identifié un risque professionnel et qu'ils ne s'estiment pas en capacité d'analyser ou de prévenir celui-ci.

Contrairement au danger grave et imminent au sens des articles L. 4131-1 et L. 4131-2 du Code du travail (droit d'alerte et droit de retrait), le risque grave n'est pas nécessairement imminent, il peut également être latent comme par exemple dans le cas des risques psychosociaux.

Il est à noter que la couverture du risque identifié par des mesures de prévention existantes au sein de l'établissement ne prive pas le CHSCT ou le CSE de son droit à l'expertise. Dans ce cas, l'expert s'attachera à évaluer la pertinence et l'efficacité des mesures en question.

Qui choisit l'expert ?

C'est aux **représentants du personnel** au CHSCT ou au CSE qu'il revient de choisir librement leur expert parmi la liste des experts agréés par le ministère du travail. Il est à noter que l'employeur ne peut en aucun cas imposer le recours à l'appel d'offres même dans le cas d'entreprises publiques soumises au Code des marchés publics.

Qui paie l'expertise ?

Le CHSCT ne disposant pas de budget de fonctionnement, le législateur a prévu à l'article L. 4614-13 du Code du travail que les frais de l'expertise sont **à la charge de l'employeur**.

Le CSE disposant quant à lui d'un budget de fonctionnement, il est prévu :

- ❑ Concernant les expertises pour Projet Important (hors projet de licenciements collectifs pour motif économique), que **le CSE prenne à sa charge 20%** du coût de l'étude ; les **80 % restants sont à la charge de l'employeur**.
- ❑ Concernant les expertises pour projet de licenciements collectifs pour motif économique, que les frais soient **à la charge de l'employeur**
- ❑ Concernant les expertises pour Risque Grave, que les frais soient **à la charge de l'employeur**

Dans quel délai est réalisée une expertise ?

1/ Concernant le CHSCT :

Concernant l'expertise « **projet important** » **sans restructuration et de compression des effectifs**, le législateur prévoit à l'article R. 4614-18 du Code du travail que l'expertise doit être « *réalisée dans le délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.* »

L'expertise doit **s'inscrire dans le délai préfix** de consultation du CHSCT.

L'article L. 4612-8 du Code du travail prévoit que – sauf dispositions législatives spéciales ou accord – le délai préfix **est de deux mois** (trois mois en cas d'ITC-CHSCT) et doit permettre au CHSCT de rendre son avis 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CE. Ce délai court à compter de la communication par l'employeur des informations sur le projet.

Le délai de consultation du CE (hors PSE) est fixé par accord d'entreprise. À défaut d'accord les délais réglementaires prévus par le Code du travail (R. 2323-1-1) s'appliquent :

- ❑ **Deux mois** en cas d'intervention d'un expert ;
- ❑ **Trois mois** en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT ;
- ❑ **Quatre mois** si une instance de coordination des CHSCT est mise en place ;
- ❑ **Un mois** si le CE n'est dans aucun de ces cas.

Concernant l'expertise « **projet important** » **avec restructuration et de compression des effectifs**, le législateur prévoit à l'article L. 4614-12-1 du Code du travail que l'expertise doit être réalisée « *selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1* » soit un rendu de « *son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30* ».

Ce délai court à partir de la première réunion du CE sur le PSE (R1) et ne doit pas dépasser :
«

- ❑ Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
- ❑ Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
- ❑ Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. »

Dans le cas d'une DUP les délais applicables à l'expert sont ceux mentionnés à l'article R. 4614-18 du Code du travail (30 à 45 jours). Les délais de consultation de l'instance sont ceux applicables au CE (**L.2326-5°6**).

Concernant l'expertise « **risque grave** », le législateur ne prévoit aucun délai.

2/ Concernant le CSE

Concernant l'expertise « **projet important** », l'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE. Ce délai – sauf accord ou PSE – **est de deux mois** à compter de la communication par l'employeur des informations sur le projet. Il est **porté à trois mois** en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du **CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement**.

Concernant l'expertise « **risque grave** » le délai est :

- ❑ Soit déterminé par accord d'entreprise ;
- ❑ Soit défini par accord entre l'employeur et les représentants du personnel au CSE ;
- ❑ Soit à défaut d'accord, de deux mois renouvelable une fois pour une durée maximale de deux mois par accord entre l'employeur et les représentants du personnel au CSE.

L'expertise suspend-elle la mise en place du projet soumis à consultation ?

Pas directement, c'est le processus même de consultation qui détermine la suspension du projet. En effet, les articles L. 4612-8-1 et L. 2312-8 4° du Code du travail prévoit que l'employeur a obligation de **consulter** son comité « **avant toute décision d'aménagement important** ».

De quels moyens dispose l'expert ?

L'expert a libre accès à l'établissement. L'employeur doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (articles L. 4614-13 concernant le CHSCT et R. 2315-45 concernant le CSE).

L'employeur peut-il contester une expertise ?

L'employeur bénéficie d'un droit de contestation de l'expertise (articles L. 4614-13 concernant le CHSCT et L. 2315-49 concernant le CSE). Ainsi, il peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise. Il devra alors saisir le Tribunal de Grande Instance.

Concernant le CHSCT, l'employeur doit contester dans un délai de 15 jours à compter de la désignation de l'expert.

Concernant le CSE, l'employeur dispose d'un délai de 10 jours à compter :

- ❑ Du vote de la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- ❑ De la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- ❑ De la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L. 2315-81-1 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise.

Sauf abus, les frais de justice sont à la charge entière de l'employeur. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Les délais préfix du CE, du CSE et du CHSCT sont suspendus jusqu'à la notification du jugement.

Dans le cas d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'employeur ne saisira pas le Tribunal de Grande Instance mais le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent.

2.2. Les expertises libres et "nouvelles technologies" et assistance du CSE, du CE et du CCE

2.2.1. Principe des expertises libres et "nouvelles technologies" et de l'assistance au CSE, au CE et au CCE

Au-delà des expertises « projet important » et « risque grave », le cabinet ADDHOC Conseil propose un ensemble de prestations à destination du CSE, du CE et du CCE.

Les expertises libres et l'assistance

Le CSE, le CE ou le CCE peut faire appel à tout expert pour la préparation de ses travaux. Il s'agit de missions contractuelles visant à permettre au comité d'approfondir ses connaissances dans des thématiques économiques et d'emploi afin notamment de renforcer le dialogue social. Ces expertises peuvent prendre la forme :

- **D'études socio-économiques** : elles visent à établir des diagnostics, à identifier les enjeux ainsi que les positions des partenaires sociaux, à initier des actions ou à engager des négociations sur des problématiques de travail et/ou d'emploi. Ces études permettent d'assister un comité confronté à des problématiques telles que les accords pénibilité, les accords qualité de vie au travail, la GPEC, l'évolution de la politique de rémunération, la modification des horaires de

Les expertises « nouvelles technologies »

Le CSE, le CE ou le CCE peut faire appel à un expert en cas d'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise :

- **Concernant le CSE** (L. 2315-96 du Code du travail) : lorsque le CSE est consulté sur un projet d'introduction de nouvelles technologies, il peut recourir à l'expertise pour projet important afin d'en analyser les conséquences sur la santé, sécurité et les conditions de travail.
- **Concernant le CE et le CCE** (L. 2325-38 du Code du travail) : dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le CE ou le CCE peuvent recourir à un expert pour les assister dans le cas de consultations sur :
 - **Un projet important d'introduction de nouvelles technologies**, susceptibles d'avoir des

travail, des mutations, des fusions, des acquisitions, des cessions, etc. ;

- **L'assistance** : elle vise à accompagner le CSE, CE ou le CCE et plus particulièrement ses commissions spécialisées dans leurs missions d'analyse des documents légaux (travaux de la commission SSCT, bilan social, bilan et plan formation, rapport égalité hommes-femmes, rapport du président, etc.). Ce travail d'assistance pouvant prendre la forme d'une prestation annuelle doit permettre de faire de ces documents légaux un véritable outil de veilles sociale et organisationnelle.

conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail (article L. 2323-13 du Code du travail) ;

- **Un plan d'adaptation** lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides au sein de son entreprise (article L. 2323-14 du Code du travail).

Ce type de missions doit permettre au CE ou au CCE de disposer d'un éclairage sur le contenu et les incidences du projet sur les aspects économiques et socioprofessionnels d'un projet. Si les préoccupations du CE ou du CCE recouvrent des points relatifs à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail, ils peuvent solliciter l'avis du ou des CHSCT avant de rendre le leur.

2.2.2. Comment recourir à l'expertise

Nous conseillons à tout CSE, CE ou CCE souhaitant recourir à l'expertise de contacter le cabinet ADDHOC Conseil préalablement. Nous évaluerons ensemble la pertinence de la demande d'expertise et guiderons le comité dans le processus de désignation.

Etape 1 : Inscrire l'objet de l'expertise à l'ordre du jour

Le CSE, le CE ou le CCE ne peuvent valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour de la réunion. Ainsi, que ce soit en cas d'expertise libre ou d'expertise « nouvelles technologies », tout recours à un expert doit faire l'objet d'une inscription préalable à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ou extraordinaire :

- ❑ En cas d'expertise libre, doit être inscrite l'intention de recourir à l'expertise.
- ❑ En cas d'expertise « nouvelles technologies », l'employeur doit indiquer son intention de consulter son comité sur un projet introduisant de nouvelles technologies.

Etape 2 : Rédiger une délibération

Les membres élus du comité doivent rédiger une délibération de recours à l'expertise qu'ils porteront au vote lors de la réunion à venir. Cette délibération doit impérativement renseigner :

- ❑ **Le contexte et les motivations** conduisant au recours à l'expertise ;
- ❑ **Le nom et l'adresse de l'expert** désigné ;
- ❑ **Le cahier des charges préliminaire** précisant les attendus de l'expertise, le périmètre de l'étude et les investigations confiées à l'expert.
- ❑ **La désignation du membre représentant du personnel référent** qui devra prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de la décision de recourir à l'expert, notamment prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement engager, pour défendre les intérêts du comité, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Etape 3 : Porter la délibération au vote du comité

La mission d'expertise est décidée sur délibération de la majorité des membres élus du comité.

Etape 4 : Rédiger le procès-verbal et prendre contact avec l'expert

Le résultat des votes, les débats et la délibération devront être portés au procès-verbal. Le CSE, le CE ou le CCE contactera ADDHOC Conseil.

2.2.3. Méthodologie d'intervention

Face à cette diversité de demande, les méthodes d'intervention revêtent ici de multiples formes :

- ❑ La réalisation d'enquêtes par questionnaire ;
- ❑ La réalisation d'entretiens auprès de panels représentatifs de salariés ;
- ❑ L'analyse de documents économiques, techniques, sociaux ;
- ❑ L'observation de situations de travail ;
- ❑ Les mesures d'ambiance ;
- ❑ La mise en place de groupes de travail ;
- ❑ Etc.

Afin de mieux répondre aux demandes des partenaires sociaux, ADDHOC Conseil s'attachera à concevoir une méthodologie d'intervention **sur mesure**.

2.2.4. Questions sur le processus d'expertise et d'assistance

Qui désigne l'expert ?

Concernant les expertises libres et l'assistance : La décision de recourir à un expert et le choix de l'expert font l'objet d'une délibération du CSE, du CE ou du CCE, en séance ordinaire ou extraordinaire. La décision est prise à la majorité des membres élus du comité présents.

Concernant l'expertise « nouvelles technologies » :

- ❑ **Concernant le CSE**, c'est aux représentants du personnel qu'il revient de choisir librement leur expert parmi la liste des experts agréés par le ministère du travail. Il est à noter que l'employeur ne peut en aucun cas imposer le recours à l'appel d'offres même dans le cas d'entreprises publiques soumises au Code des marchés publics.
- ❑ **Concernant le CE ou le CCE**, la décision de recourir à l'expertise, le choix de l'expert et le périmètre de la mission font l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur l'un de ces trois points, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant sous la forme des référés (articles L. 2325-38 et R. 2325-7 du Code du travail).

Comment financer ce type de mission ?

Concernant les expertises libres et l'assistance : bien que rien n'empêche l'employeur de financer ce type de missions, le législateur prévoit qu'elles soient **financées sur le budget de fonctionnement du CSE, du CE ou du CCE**.

Concernant l'expertise « nouvelles technologies » :

- ❑ **Concernant le CSE**, celui-ci **prend à sa charge 20%** du coût de l'étude ; les **80 % restants sont à la charge de l'employeur**.
- ❑ **Concernant le CE et le CCE**, le **financement de l'expertise revient à l'entreprise** (article L. 2325-40 du Code du travail).

Dans quel délai est réalisé ce type d'expertise ?

Concernant l'expertise libre, le délai est décidé de manière contractuelle sur accord entre l'expert, l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

Concernant l'expertise « nouvelles technologies » : l'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai de consultation du comité.

De quels moyens dispose l'expert ?

Concernant les expertises libres et l'assistance : L'expert dispose des documents détenus par le CSE. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

Concernant l'expertise « nouvelles technologies » : L'expert a libre accès dans l'entreprise (article L. 2325-39 du Code du travail concernant le CE et le CCE et R. 2315-45 concernant le CSE). Il dispose du même niveau d'information que le CSE, CE ou le CCE.

L'employeur peut-il contester une expertise « nouvelles technologies » du CSE ?

Concernant le CSE, l'employeur bénéficie d'un droit de contestation de l'expertise « nouvelle technologies » (L. 2315-49 concernant le CSE). Ainsi, il peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise. Il devra alors saisir le Tribunal de Grande Instance.

L'employeur dispose d'un délai de 10 jours à compter :

- ❑ Du vote de la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise ;
- ❑ De la désignation de l'expert par le CSE s'il entend contester le choix de l'expert ;
- ❑ De la notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L. 2315-81-1 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise.

Sauf abus, les frais de justice sont à la charge entière de l'employeur. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Les délais préfix du CSE sont suspendus jusqu'à la notification du jugement.

2.3. Les études et interventions ergonomiques, organisationnelles et sociales

Au-delà des expertises légales, ADDHOC Conseil réalise également des études ergonomiques, organisationnelles et sociales au service des acteurs de la prévention. Celles-ci pourront notamment prendre la forme :

- ❑ De diagnostics « Risques psychosociaux » ;
- ❑ D'assistance à la conception de situations et d'espaces de travail alliant performance, sécurité et santé ;
- ❑ D'évaluation des risques professionnels ;
- ❑ D'analyse d'une politique de prévention.

ADDHOC Conseil s'attachera à construire conjointement un protocole d'intervention spécifique à vos besoins.

Dans le cadre de ces missions, ADDHOC Conseil dispose des compétences nécessaires pour vous accompagner dans un projet de financement FACT (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

2.4. La formation

ADDHOC Conseil propose un ensemble de formations autour des thématiques :

- ❑ De **la santé, de la sécurité**, des **conditions de travail** ;
- ❑ Des **risques professionnels** (TMS, RPS, etc.), de **leur évaluation** et de **leur prévention** ;
- ❑ Des **prérogatives des instances représentatives du personnel** en charge de ces questions (CHSCT, CSE, CSSCT, DP, CE) ;

Dans ce cadre, ADDHOC Conseil dispose d'**un important catalogue de formations** et propose également **la construction de formations sur mesure**.

3. CONTACT

> Nous écrire ou nous rencontrer

Siège social / Agence PARIS



ADDHOC Conseil
9 boulevard Saint-Denis
75003 PARIS



Par les transports en commun :



Strasbourg – Saint-Denis



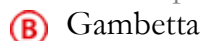
Agence SUD-OUEST



ADDHOC Conseil
Agence Sud-Ouest
89 rue de la Porte Dijaux
33000 BORDEAUX



Par les transports en commun :



> Un renseignement ? Une demande ?

Vous pouvez nous contacter par :



Téléphones : **Siège Social / Agence Paris** : 01 85 08 66 61
Agence Sud-Ouest : 05 35 54 45 99



Fax : 09 58 75 42 42



E-mail : contact@addhoc.fr