



Comment savoir si un projet est « important » ?

Comment savoir si un projet est « important » ?

« Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives [...] à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production [...]. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur [...] l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. » (L.2312-8 du Code du travail)

Un projet important est une décision de l'employeur modifiant durablement la situation de travail pour un ensemble de salariés. L'importance d'un projet s'apprécie **à partir du travail réel** et non seulement du projet présenté sur papier : c'est pour les salariés que le projet est important. Un changement apparemment simple peut bouleverser les équilibres existants, et modifier une prescription oblige souvent les salariés à reconstruire leur façon de travailler.

Avant que la décision ne soit définitivement arrêtée et mise en œuvre, la Direction doit **consulter les élus**, afin qu'ils analysent le projet et ses impacts et formulent un avis, des préconisations et des demandes.



Pour vous aider dans l'élaboration de cet avis, les représentants du personnel peuvent recourir à une **expertise pour « projet important »** (L.2312-94).

Pour cette consultation, l'employeur doit présenter **des informations complètes et précises sur le projet** au CSE, ses motifs et ses objectifs, ainsi qu'une analyse des impacts organisationnels et humains : tout changement de la situation de travail impose en effet de réexaminer les risques professionnels en situation cible, mais aussi en phase de transition.

On entend parfois « la consultation n'est qu'une formalité, l'avis du CSE n'a aucun impact... »

L'employeur conserve en effet le pouvoir de décision. Mais la consultation a précisément pour objet de permettre aux élus d'analyser le projet et ses conséquences du point de vue du travail, afin de formuler des demandes argumentées auxquelles l'employeur est tenu de répondre.

Un avis utile ne se limite donc pas à « favorable » ou « défavorable ».

Mais encore faut-il que les élus disposent d'informations suffisantes, complètes et précises sur le projet. Si ce n'est pas le cas, le CSE dispose de moyens d'action pour obtenir les conditions nécessaires à la remise d'un avis éclairé, dont l'expertise.

AVANT DE RENDRE UN AVIS...



Pour savoir si vous devez être consultés, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- ☒ Le travail va-t-il changer (y compris en phase de transition) ?
- ☒ Les tâches, leur répartition ou les méthodes de travail seront-elles différentes ?
- ☒ La charge de travail et/ou les contraintes temporelles vont-elles évoluer ?
- ☒ Les salariés devront-ils acquérir de nouvelles compétences ?
- ☒ Le projet concerne-t-il une proportion significative de salariés (directement et indirectement, par effet en cascade) ?
- ☒ Le projet a-t-il vocation à durer dans le temps ?
- ☒ Les risques professionnels vont-ils être modifiés sans que l'employeur ne l'ait (suffisamment) anticipé ?
- ☒ Le projet est-il susceptible de créer de nouveaux risques ou d'aggraver les risques existants (TMS, RPS, accidents, etc.) ?
- ☒ Le projet est-il susceptible de modifier la durée ou les modalités d'exposition des salariés aux risques déjà existants ?
- ☒ Est-il prévu de mettre à jour le DUERP ?

⚠ Si plusieurs réponses sont **oui, il est probable que le projet puisse être qualifié de projet important et justifier l'examen d'un recours à expertise.**





Comment savoir si un projet est « important » ?

C'est d'autant plus le cas si :

- ☐ Le CSE n'a pas reçu assez d'information et/ou n'a pas les compétences nécessaires, ni le temps, pour analyser seul les conséquences du projet et donner un avis éclairé.
- ☐ L'environnement est changeant, l'organisation floue, la réalité très différente de la version initiale telle que décrite par la Direction.
- ☐ Le projet et son déploiement ont été conçus de manière non participative, décorrélée du travail réel.
- ☐ Un projet similaire a déjà été conduit et s'est mal passé.
- ☐ La Direction n'a pas évalué l'impact organisationnel et humain du projet, analysé la charge de travail dans le cadre du déploiement du projet, planifié l'outillage et la formation des salariés, pris en compte les spécificités de la population (ex. seniors, intérimaires, femmes, handicap, etc.).
- ☐ Le projet est susceptible d'impacter l'environnement.

Parfois, la Direction ne les consulte pas, pour autant le CSE peut estimer que le projet est important et qu'il doit être consulté pour pleinement exercer ses missions et prérogatives.

Pourquoi la Direction ne consulte pas le CSE ?

La Direction peut être tentée d'éviter la consultation pour gagner du temps dans son projet, parce qu'elle ne veut pas diffuser les informations nécessaires au CSE (parfois aussi elle ne les a pas), mais aussi pour que vous ne déclenchiez pas d'expertise. Il ne faut pas rentrer dans le « piège » : qu'il soit consulté ou non au final, tant que le projet est « important », le CSE peut être en droit de diligenter une expertise à son propos.



Des cas « limites » sur lesquels rester vigilant :

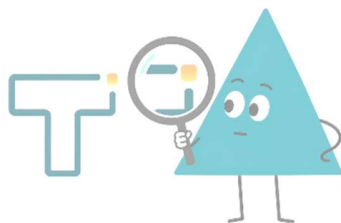
Parfois, la Direction peut « diviser » un projet en plusieurs changements qui paraissent minimaux, lorsqu'on les observe isolément, de manière à éviter la consultation. Il faut y être vigilant, dans notre contexte actuel où les changements se multiplient, se chevauchent et s'enchaînent rapidement : **l'importance d'un projet peut résulter de son lien intrinsèque avec d'autres changements déjà en cours.**

Notons également que la consultation du CSE reste obligatoire même si le projet est déjà partiellement mis en œuvre, ou s'il s'agit d'une évolution d'un projet précédent, tant que les conditions de travail sont susceptibles d'être modifiées.

⚠ Quand la Direction ne respecte pas les règles et ne consulte pas le CSE sur un projet, que vous envisagiez l'expertise ou non, **il faut réagir**, sans quoi vous serez sans nul doute de moins en moins consultés et vos prérogatives diminuées...

Allez voir à ce propos notre fiche « Quels recours pour le CSE lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations ? »

Le cabinet assure une veille juridique en permanence pour suivre la jurisprudence qui définit les contours d'un projet important. Nous pouvons réfléchir à ces questions avec vous en vous apportant notre connaissance de cet environnement.



L'employeur doit (L.4121-1)
« tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes »

Le CSE a un vrai rôle à prendre dans le cadre de ces consultations ponctuelles.

Type de projet	Généralement reconnu comme pouvant constituer un projet important ?
Réorganisation des services	☒ Très souvent si elle modifie les missions, les responsabilités, les rattachements hiérarchiques ou les effectifs.
Mutualisation / centralisation d'activités	☒ Souvent lorsqu'elle modifie les processus de travail ou éloigne certaines fonctions du terrain.
Intelligence artificielle	☒ Très souvent aujourd'hui lorsqu'elle modifie les tâches, les compétences requises, les modes de contrôle ou la répartition du travail.
Nouveau logiciel métier / ERP	☒ Souvent lorsqu'il transforme les pratiques professionnelles, les procédures de travail ou les interfaces entre services.
Dispositifs de géolocalisation ou de traçabilité	☒ Souvent car ils modifient les conditions de travail et peuvent constituer des moyens de contrôle de l'activité.
Flex office	☒ Souvent lorsqu'il modifie les espaces de travail, les déplacements internes, les collectifs et les modalités de coopération.
Déménagement de locaux	☒ Souvent lorsqu'il modifie les trajets, l'organisation du travail, les collectifs ou les conditions matérielles de travail.
Télétravail massif ou obligatoire	☒ Souvent lorsqu'il modifie l'organisation du travail, les collectifs, le management ou les conditions de travail.
Modification importante des horaires	☒ Souvent lorsqu'elle affecte la durée du travail, les rythmes ou l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.

