



Introduction de nouvelles technologies

- **Comité d'établissement**
- **Comité d'entreprise**
- **Comité central d'entreprise**
- Comité de groupe
- Comité d'entreprise européen
- CHSCT
- Délégation syndicale

Le rôle de l'expert

La loi prévoit la consultation des représentants du personnel avant le lancement d'un projet important introduisant une nouvelle technologie. Dans le cas de changements rapides, la consultation porte également sur le plan d'adaptation qui constitue l'ensemble des mesures et moyens de préparation et d'accompagnement des ressources humaines pour réaliser les changements avec succès.

Au travers de la mise en place d'une nouvelle technologie, les véritables enjeux portent sur la pérennité de l'entreprise, l'organisation, les processus du travail, la redistribution des activités et des savoir-faire, l'emploi, les conditions de travail, les qualifications, la santé au travail, la rémunération, la gestion des compétences et des parcours professionnels, etc. L'intervention de l'expert permet: • de restituer la pertinence du projet au regard de la stratégie et des responsabilités sociales de l'entreprise, d'apprécier l'analyse des risques du projet; • d'évaluer les impacts du changement sous les angles culturel, métier, organisation et outils, d'apprécier les modalités de la conduite du changement; • de proposer des aménagements sur l'organisation, l'emploi, les qualifications, les conditions de travail, le contenu des postes de travail.

Comment désigner un l'expert ?

Lors de la séance d'information ou de consultation du CCE/CE, préalablement au lancement de tout projet important, les membres élus adoptent une délibération du type : « *Dans le cadre de la consultation (Cf. article L. 2323-13) sur le projet... et sur le plan d'adaptation (Cf. article L. 2323-14), le comité d'entreprise demande une expertise (Cf. article L. 2325-38) et décide d'avoir recours au cabinet Rostaing afin d'examiner les conséquences sur... »*

- CADRE JURIDIQUE

- **Articles L. 2323-13 et L. 2325-38 du code du travail (anciennement articles L. 432-2 et L. 434-6).**
- **Toute entreprise de plus de 300 salariés.**
- **Tout établissement, quelle que soit sa taille, si l'entreprise dépasse 300 salariés.**
- **Rémunération par l'employeur.**
- **Le CHSCT (pas de seuil d'effectif) peut également demander une expertise centrée sur les impacts de conditions de travail et de santé physique et mentale (si le CCE/CE a demandé une expertise, le CHSCT devra recourir au même expert s'il a l'agrément nécessaire).**