

## • Le CHSCT et le recours à l'expert pour risque grave

### Le CHSCT peut recourir à l'expertise 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 ”.
- ◆ “ En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ”.

Il est important de garder à l'esprit que la possibilité de faire appel à un expert, « en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail », est encore récente. Elle date d'un peu plus de vingt ans (Loi n° 91-1414 du 31/12/1991). Dans un premier temps, dès 1982, seul le domaine des risques graves pouvait faire l'objet d'une demande motivée d'expertise. Depuis le 31 déc. 1992 (date d'entrée en vigueur de la loi du 31 déc. 1991), le champ des conditions de travail, par l'entremise de la notion de “projet important”, est ouvert à l'expertise pour les CHSCT. Autre innovation de l'époque : l'expert auprès du CHSCT doit obligatoirement être agréé par le ministère du travail (Art. R. 4614-6).

Ces différents champs d'intervention sont en rapport direct avec l'intensification du travail engendrée par les stratégies de rentabilité accrue.

**La présente fiche traite du projet important uniquement.**

### Le CHSCT dispose de trois importantes prérogatives :

- 1) Le CHSCT prend en charge une véritable représentation des intérêts des salariés
- 2) Il n'intervient pas seulement a posteriori sur les accidents qui ont eu lieu mais enquête, dans un but de prévention, sur les situations présentant des risques pour la santé des salariés.
- 3) Son domaine d'intervention n'est pas limité à l'hygiène-sécurité (les risques physiques), il s'étend à l'ensemble des déterminants des situations de travail.

En 1991, le CHSCT a été doté d'une personnalité juridique autonome, même si aucun moyen de financement autonome de ses moyens ne lui est accordé (le budget de fonctionnement du CHSCT est à la charge de l'employeur).

L'objectif qui a présidé à la création des CHSCT était de rétablir l'équilibre avec l'employeur en s'appuyant sur des conseils en matière d'analyse des situations de travail (Art. L 4614-12).

---

## • Le risque grave

Le risque grave englobe les risques physiques au sens relativement restreint du terme, c'est-à-dire les accidents du travail (les chocs, les chutes, les risques toxiques, etc.), les maladies professionnelles (les pathologies liées à l'hyper-sollicitation, les TMS, les troubles ostéo-articulaires, etc., pathologies engendrées par des contraintes physiques plus ou moins fortes accompagnées d'un rythme soutenu et du caractère répétitif du travail) et la santé mentale (les atteintes à l'estime de soi et à la santé mentale des individus, notamment le mobbing et le harcèlement moral "). La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, a reconnu les atteintes à la santé mentale comme un risque à part entière (risque psychosocial).

De même, la directive instaurant le document unique d'évaluation des risques (5 novembre 2001), identifie le risque organisationnel au même titre que d'autres.

Le champ d'intervention de l'expert englobe des dimensions tant quantitatives que qualitatives extrêmement diverses: *"toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail"* (Art. L.4612-8 du code du travail). Il s'agit de procéder à l'analyse socio-technique et ergonomique des conditions de travail, et cela, le plus en amont possible de la décision de l'employeur afin que le CHSCT puisse intervenir avec pertinence dans l'élaboration de la prévention dans l'entreprise.

## • Préparer l'expertise

### Le CHSCT décide de l'expertise

Les représentants du personnel doivent préparer le terrain, inscrire la question du recours à une expertise à l'ordre du jour de la convocation à une réunion (ordinaire ou extraordinaire) du CHSCT.

L'ordre du jour (qui doit être établi par le Président et le Secrétaire du CHSCT) doit être communiqué au moins 15 jours avant la réunion par le Président aux membres du CHSCT, à l'inspecteur du travail et à l'agent du service de prévention de la CARSAT.

Il s'agit le plus souvent "d'expertiser" des projets avancés par les directions d'entreprise. L'expert porte au coeur du débat social des questions sensibles, notamment l'affrontement entre une logique gestionnaire et financière et la logique sociale de prévention des risques professionnels.

- En cas de « projet important » cette responsabilité incombe à l'employeur : l'ordre du jour doit alors mentionner explicitement la « consultation » du CHSCT sur le projet considéré (projet de réorganisation, de restructuration, de fusion, de PSE, de mobilité, de changement d'horaires, de transformations architecturales, de mutualisation des outils et des équipes, de déménagement, d'introduction de nouvelles technologies, etc.).
- En cas de « risque grave » ce sont les représentants du personnel qui, le plus souvent en provoquant une réunion extraordinaire, doivent faire référence au sujet et inscrire « l'examen des situations de travail » concernées par le risque, à l'ordre du jour.

## La préparation du terrain

Le CHSCT demande l'expertise par un vote pris lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire de l'instance. Il est toutefois nécessaire de faire précéder ce vote d'une discussion sur le problème traité, soit dans la séance où le vote est pris, soit dans des séances antérieures (inscrite dans les procès-verbaux du CHSCT). Il s'agira également de s'assurer que l'expertise est bien la démarche la plus appropriée aux objectifs recherchés par le CHSCT. L'expertise est « commandée » pour éclairer le CHSCT dans l'exercice de ses prérogatives. Le processus qui conduit à l'expertise doit donc refléter cette exigence qui légitime la demande des représentants du personnel.

## La délibération

En séance, et lorsque le point est abordé (projet de modification ou risque grave), le secrétaire du CHSCT (ou un autre membre du CHSCT) propose une résolution dans laquelle la demande d'expertise est indiquée et qui sera soumise à délibération et vote

Cette résolution doit comprendre trois éléments faisant tout-à-tour l'objet d'un vote :

1. Un exposé des motifs ou des arguments justifiant le recours à l'expertise,
2. Le choix du cabinet d'expertise agréé, en mentionnant son nom et son adresse. *(Il est important de choisir l'expert en même temps que la décision du principe de l'expertise. Cela évite d'éventuelles pressions de la part de l'employeur entre les deux séances qui sont alors nécessaires pour lancer la démarche),*
3. La désignation d'un des membres du CHSCT (souvent le secrétaire) en tant que « référent » mandaté pour prendre contact avec l'expert ou engager, si nécessaire, les procédures judiciaires pour faire respecter la décision du CHSCT.

La résolution doit notamment comporter les attentes du CHSCT à l'égard de l'intervention de l'expert, c'est-à-dire les lignes directrices du futur cahier des charges de la mission en termes de périmètre (service(s), unité(s) de production, etc) et de thématiques à aborder.

Le contenu de la réunion (les débats, la délibération et le résultat du vote) est retranscrit dans le procès-verbal avec l'ensemble des éléments de la résolution. Le procès-verbal est établi par le secrétaire du CHSCT qui doit ensuite le transmettre à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion. Il n'a pas besoin d'être approuvé par le chef d'entreprise qui en est simplement informé.

## Le vote

(art. L. 236-8 et L. 434-3)

Le vote se fait par une délibération prise à la majorité simple des membres présents : le principe du libre choix de l'expert par les représentants du personnel doit prévaloir en toutes circonstances (Art.L.4614-2).

Le président du CHSCT ne participe pas au vote: il consulte les membres élus du CHSCT « en tant que délégation du personnel ». Une participation de l'employeur au choix de l'expert placerait celui-ci en situation d'être juge et partie.

La désignation de l'expert appartient en propre aux représentants du personnel. Une fois le vote réalisé, le résultat de celui-ci, de même que les débats et la délibération, doivent être inscrits au procès-verbal de la séance. Le CHSCT, par l'intermédiaire du secrétaire de l'organisme, peut alors entrer en contact avec l'expert désigné qui, à son tour, après analyse de la situation (complétée éventuellement par une visite de l'entreprise), proposera une convention qui précise le cahier des charges et les modalités d'intervention de l'expert (y compris financière). Cette convention est signée par le président du CHSCT, représentant de l'employeur, et l'expert, en présence du CHSCT.

## La contestation du recours à l'expertise par l'employeur.

Théoriquement, face à une décision de recours à l'expert par le CHSCT, l'employeur n'a que deux choix : soit il accepte et la mission peut commencer rapidement, soit il refuse et engage en urgence une procédure de contestation devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) ([art. L. 4614-13](#), [R 4614-19](#) et [R 4614-20](#)). Sauf abus du CHSCT, les frais de justice sont systématiquement à la charge de l'employeur.

En pratique, l'employeur peut contester le recours à l'expertise pour plusieurs raisons :

- ◆ Le motif de l'expertise
- ◆ Le coût de l'expertise,
- ◆ Les délais de réalisation de l'expertise
- ◆ Le périmètre de l'expertise (contenu de la mission, nombre de participants, etc.)
- ◆ Mais également, sur des vices de formes (ordre du jour, délibération, PV, ec.)

Dans certains cas, on observe aussi des tentatives pour faire durer la situation. Il est alors nécessaire de faire intervenir l'inspection du travail, voire d'évoquer la présence d'un délit d'entrave aux décisions du CHSCT. Après avoir exigé du président du CHSCT de faire clairement savoir sa position et donc d'accepter ou de contester la demande d'expertise, la délégation du personnel peut, en cas de refus ou de manoeuvres dilatoires, demander, auprès du TGI, qu'il l'oblige à respecter les dispositions de l'article L 4614-13 du code du travail.

Dans tous les cas, la volonté des représentants du personnel et des salariés pour faire appliquer la décision de l'instance est déterminante.

---

## • Ce que doit permettre l'expertise

L'expertise doit permettre d'identifier les facteurs de risques et anticiper de manière préventive la dégradation des conditions de travail. Elle doit aussi alimenter la réflexion des élus, leur permettre de comprendre comment se construit une analyse des conditions de travail et de mieux connaître la réglementation applicable aux risques professionnels.

Le rapport est un élément central de la transmission de données, de connaissances et de perspectives d'actions, aux acteurs de l'entreprise. Les propositions d'actions ne sont jamais des solutions toutes faites. Il s'agit de proposer des perspectives d'issues aux problèmes posés, des pistes de changement ou de réflexion dont le niveau de pertinence et de faisabilité ne peut être apprécié, en bout de compte, que par les acteurs de l'entreprise : c'est dans la confrontation des points de vue, la mobilisation des compétences techniques, organisationnelles des acteurs de l'entreprise (notamment des responsables et opérateurs de production et de maintenance), complétées de compétences externes, ainsi que des cadres décisionnels (marge de manoeuvre financière notamment) que leur pertinence peut être évaluée, et que leur mise en oeuvre peut être encadrée.

Le coût ou la faisabilité technique du dispositif technique, de l'équipement ou de l'aménagement envisagés ne sont pas les seuls concernés. Il s'agit d'appréhender ces modifications en fonction de l'activité future des salariés qui y évolueront. Cette intégration du point de vue de l'activité future peut permettre de repérer à temps des difficultés, de demander des modifications, avant qu'elles ne deviennent coûteuses.

Ce transfert de connaissances et de méthodologie permet aux élus de définir des propositions d'actions de prévention.

L'expertise est aussi une base objective pour renforcer le dialogue social, et pour développer les coopérations entre les acteurs de la prévention de l'entreprise (CHSCT, direction, service RH, médecin du travail, ingénieur sécurité, etc...)

## • **Modèle de délibération Recours à un expert projet important**

### **Délibérations du CHSCT lors de la réunion du (date de la réunion)**

**1/** Indiquer à l'ordre du jour la demande de consultation dans le cadre de l'article L. 4612-1 du CduT

**2/** Informer en séance la Direction des préoccupations qui vous conduisent au recours à l'expertise

Préciser la motivation de la demande d'expertise, les faits qui ont été constatés.

Argumenter votre délibération en vous appuyant sur des faits concrets qui vous permettent de justifier les risques.

Par exemple : Les représentants du personnel au CHSCT ont constaté des risques graves pour la santé et la sécurité des salariés (sur le site de... ou dans l'atelier... )

Ces risques ont été matérialisés par (répertorier les différents indicateurs de risque relevés, par exemple accidents ou incidents, dysfonctionnements, plaintes formulées, absentéisme ou retrait de poste, etc..), les services ou secteurs d'activité où ils ont eu lieu, les dates auxquelles ils se sont produits, les craintes que ces risques engendrent concernant la santé ou la sécurité des salariés, les conditions de travail, le bon déroulement de l'activité...)

Si des alertes ont déjà été réalisées auprès de la Direction, préciser lesquelles :

Par exemple P.V. de réunions CHSCT ou C.E., les rapports ou constats déjà établis (constat de l'Ingénieur Carsat sur les voies de circulation non créées ou délimitées pour les piétons), autres alertes éventuelles...

Dans ce contexte, le CHSCT se préoccupe des difficultés que rencontrent les salariés du site pour réaliser leurs missions dans des conditions de sécurité satisfaisante.

En conséquence, les représentants du personnel au CHSCT souhaitent pouvoir disposer d'une étude complète relative à l'exposition des salariés aux risques et à leurs conditions de travail, réalisée par un expert agréé par le ministère du travail.

**3/** A cet effet nous désignons le cabinet

- Nom : CIDUS Santé au travail et Sécurité, agréé par le Ministère du Travail
- Adresse :  
Siège social : La Bardeline, Les Baumes, 13390 AURIOL  
Bureau : 4 rue Poncottier, 38300 Bourgoin-Jallieu

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (documents, entretiens avec les responsables, les salariés, observation in situ des situations de travail) pour faire sa mission. Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance du CHSCT.

## Délibérations du CHSCT lors de la réunion du (date de la réunion) (suite)

**4/** Le « Cahier des charges » de la mission d'expertise :

La mission aura pour objectif de : (pour exemple)

- Rechercher les facteurs de risques et analyser les accidents et les conditions de travail des situations citées ci-dessus (nous définirons plus précisément le contenu du Cahier des charges lors de notre rencontre et après une visite du site)
- Aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, de sécurité et de santé.

**5/** Suite à la délibération précédente décidant le recours à l'expertise, les membres du CHSCT donne mandat à M. XX (secrétaire du CHSCT ou membre du CHSCT) pour suivre l'ensemble de la démarche d'expertise et prendre en son nom et place toute disposition d'ordre administratif ou juridique relative à l'exécution de cette délibération. Notamment :

- Prendre contact avec l'expert
- S'assurer du bon déroulement de l'expertise,
- Représenter le CHSCT dans toute procédure administrative ou judiciaire qui serait nécessaire pour faire appliquer la décision du CHSCT.

Vote : Nombre de représentants du personnel présents : <nombre> Nombre de voix POUR la décision : <nombre>. Nombre de voix CONTRE. La décision est adoptée.

## Que faire après le vote des délibérations ?

Les délibérations et les coordonnées du président et du membre mandaté doivent être envoyées rapidement à l'expert qui répondra par courrier au CHSCT pour en accuser réception et à l'employeur pour prendre rendez-vous avec lui. Cette rencontre, en présence des membres du CHSCT, aura pour objet de préparer la convention d'expertise rappelant l'objet de la demande d'expertise et définissant les modalités d'intervention et de budget.

Pour en savoir plus sur le contenu de cette fiche, contactez CIDUS, Me CARASSO, par téléphone, 04.42.04.65.73, Port : 06 11 64 31 55, ou par mél : [anne.carasso@cidus.fr](mailto:anne.carasso@cidus.fr)