



émergences

formation conseil expertises

Risques psychosociaux (RPS), Risque d'accident du travail,
Risque chimique, Risque amiante, ...

Le CHSCT et le recours à l'expert agrée pour **RISQUE GRAVE**

FICHE PRATIQUE CHSCT

Dans le cadre de ses attributions, le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé physique ou mentale et à la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Parmi ses missions, **le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (C.Trav.art.L4614-12).**

Le risque grave englobe :

- **Les risques physiques**, c'est-à-dire l'exposition à des situations de travail susceptibles d'entraîner des chutes ou des chocs....
- **Les risques chimiques**, c'est-à-dire, la probabilité que le potentiel de nuisance d'un agent chimique soit atteint dans ses conditions d'utilisation et/ou d'exposition.
- **Les risques liés à la santé mentale plus communément appelés risques psychosociaux (RPS)**, c'est-à-dire les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

! Selon la jurisprudence, **le risque grave doit être identifié et actuel**. Les membres du CHSCT devront en cas de contestation de l'expertise par l'employeur être en mesure de le mettre en évidence.

Préparation et recours à l'expertise

Il appartient dans un premier temps au CHSCT de rassembler tous les éléments susceptibles de caractériser un risque grave (PV de réunion, courriers, tracts, attestations de salariés, alerte de la médecine du travail, signalement du CHSCT etc...). Le CHSCT décide du recours à l'expertise par un vote effectué 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 la décision est adoptée, soit dans des séances antérieures** (inscrite dans les procès-verbaux du CHSCT).

La situation susceptible de caractériser un risque grave doit être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT. La décision de recourir à un cabinet d'expertise vient à la suite de la discussion en séance.

! Une décision de recours à l'expertise ne s'improvise pas. Il est indispensable de contacter Emergences pour préparer la délibération qui devra être votée en réunion du CHSCT. N'hésitez pas à nous contacter au **01 55 82 17 30** ou par mail : **info@emergences.fr**

La délibération et le vote

La délibération comprend 4 éléments :

1. **La motivation de l'expertise**, c'est-à-dire la description précise des faits caractérisant un risque grave identifié et actuel.
2. **Le choix du cabinet d'expertise** en précisant ses coordonnées. Seul le CHSCT choisit le cabinet d'expertise.
3. **Un cahier des charges préliminaires** qui précise l'étendue de la mission confiée à l'expert et la détermination précise du périmètre de l'expertise (nombre de salariés, service concerné etc...)
4. **La désignation d'une personne** (secrétaire du CHSCT ou membre) pour contacter l'expert et engager si nécessaire les procédures judiciaires pour faire respecter la décision du CHSCT.

! *La délibération doit être lue par le secrétaire ou un membre du CHSCT qui procède aux votes. Les débats et la délibération doivent être inscrits au procès-verbal de la séance.*



Modèle de délibération à adapter selon la situation

1 La motivation de l'expertise, le constat des faits :

Le CHSCT de l'établissement constate l'existence de risques graves pour la santé des salariés. Ils se matérialisent par (*à adapter en fonction de la situation : un ou des accidents (ou incidents) graves dans le même service ou même secteur de l'entreprise, des plaintes (souffrance au travail, absentéisme en hausse, etc.)*).

Décrire la nature de l'accident ou de l'incident, du risque, le service ou secteur dans lequel il a eu lieu, la date, ... (*cette liste n'est pas limitative*) et sur quels faits s'appuie le CHSCT.

2 Le choix de l'expert :

Considérant que le risque d'aggravation de cette situation est constitutif d'un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés nécessitant la désignation d'un expert,

Le CHSCT réunis ce jour et après avoir longuement débattu en séance ;

Décide de recourir à une expertise agréée conformément aux dispositions de l'article du code du travail (**C.Trav.art.L4614-12**)

A cet effet ;

Désigne le cabinet Emergences – « Le Méliès » - 261 rue de Paris - 93556 Montreuil Cedex,

Dit que l'expert aura pour mission :

3 Le « cahier des charges » de la mission d'expertise :

- ♦ Analyser les situations de travail réelles afin d'établir un diagnostic précis de leurs effets sur les conditions de travail actuelles des salariés concernés.
- ♦ Rechercher, identifier et analyser, dans l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et les méthodes d'encadrement, les facteurs déterminants susceptibles d'entraîner une dégradation des conditions de travail des salariés.
- ♦ Aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels de nature à circonscrire tout risque immédiat d'aggravation des conditions de travail.

4 La désignation d'un membre pour faire appliquer la délibération :

Le CHSCT donne mandat à M. / Mme, Secrétaire du CHSCT (ou autre fonction au CHSCT) pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CHSCT, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Le vote se fait par une délibération prise à la majorité simple des membres présents. **Le président ne participe pas au vote.**

Après le vote, le CHSCT prévient immédiatement Emergences et lui adresse par courrier recommandé avec AR l'extrait du PV mentionnant la délibération et le résultat du vote.

A réception de ce document, Emergences fixe une rencontre avec les élus puis la direction de l'établissement pour instruire le dossier.

Contestation de l'employeur

L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise, l'étendue ou le délai de l'expertise. **Il saisit alors le tribunal de grande instance (TGI) dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du CHSCT.** Le juge doit statuer dans les dix jours. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT.



L'employeur peut contester le coût final de l'expertise, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût. Les frais d'expertise et les éventuels frais de procédure sont à la charge de l'employeur.



Zoom sur une expertise de plus en plus fréquente : l'expertise pour risques psychosociaux (RPS)

Depuis quelques années, les RPS constituent une nouvelle catégorie de risque grave de plus en plus répandue qui conduisent les CHSCT à déclencher une expertise.

Suite à une alerte de salariés victimes de RPS, **le CHSCT doit avant tout faire sa propre enquête et alerter la direction** (lors d'un CHSCT ordinaire ou extraordinaire). **Les faits doivent avoir été discutés en amont avant le déclenchement de l'expertise** qui pourra être envisagée une fois que le CHSCT aura fait la preuve que la direction, bien qu'informée des faits, n'a pas pris de mesures de nature à supprimer le risque. Par ailleurs, les risques psychosociaux doivent être rapportés à un groupe de salariés, un service, ou l'entreprise dans sa totalité. A noter que le harcèlement subi par un salarié de façon isolée, ne peut en principe être une motivation suffisante pour recourir à une expertise.

Avant de voter une expertise pour RPS le CHSCT doit :

- **Collecter les faits** de façon chronologique et à travers les visites au sein du service ou des services s'efforcer de répertorier l'ensemble des situations collectives de souffrance au travail.
- **Construire un tableau** avec dates, faits et conséquences.
- **Avoir déjà abordé ce risque** lors de réunions de CHSCT précédentes.
- En tout état de cause, **contacter Emergences** pour être accompagné dans cette phase préalable.

Sans prétendre à l'exhaustivité, voici quelques indicateurs communément admis par les tribunaux amenant un CHSCT à demander une expertise pour RPS :

- Augmentation sensible des arrêts de travail pour maladie et absences au travail
- Plaintes de salariés sur des états de stress, syndromes dépressifs, pleurs sur le lieu de travail
- Tensions internes au sein du personnel, augmentation des procédures disciplinaires en raison d'altercations et actes de violences sur le lieu du travail
- Augmentation de demande de temps partiel ou de mutation
- Turn-over et situation de sous-effectif
- Méthode d'encadrement brutales et/ou vexatoires ou absence d'encadrement
- Etc...



**Emergences, une expertise en santé au travail
à votre service depuis 1985**

Emergences est Expert CHSCT agréé par le Ministère du Travail

Renseignements, conseil :

Tel : 01 55 82 17 30 – info@emergences.fr

www.emergences.fr

Emergences (siège) - 261 rue de Paris 93556 Montreuil Cedex