



émergences

formation conseil expertises

CSE

Expertise santé au travail

**RISQUE
GRAVE**


The background of the lower half of the page features a complex geometric pattern of overlapping triangles in blue, red, and yellow. A prominent red triangle is positioned in the lower right, containing the text 'RISQUE GRAVE' in white, bold, uppercase letters.

Dans le cadre de ses attributions, le comité social économique (CSE) a notamment pour mission de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. **(C.trav.art. L.2312-5).**

Il peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave identifié et actuel, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (C.trav.art. L.2315-94)

Le risque grave englobe notamment :

- **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.

 **Le risque grave doit être identifié et actuel.** Les membres du CSE devront en cas de contestation de l'expertise par l'employeur être en mesure de le mettre en évidence.

Le financement de l'expertise

Les frais d'expertise sont intégralement pris en charge par l'employeur


Préparation et recours à l'expertise

Il appartient dans un premier temps au CSE 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 CSE etc...). Le CSE 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 CSE).

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

ATTENTION : Lorsqu'elle existe, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), n'a pas qualité pour faire appel à un expert habilité. Cette faculté relève de la compétence exclusive du CSE.

A noter toutefois, que la commission peut, en fonction des prérogatives qui lui sont déléguées par le CSE, lui suggérer un tel recours.

 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 CSE.

Les délégués régionaux d'Emergences, présents sur le territoire sont à votre écoute pour vous conseiller en amont de l'expertise, sécuriser sa mise en place et vous épauler durant sa réalisation.

RENSEIGNEMENTS : 01 55 82 17 30 ou par mail : info@emergences.fr

Les modalités de désignation de l'expert

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 CSE 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 CSE ou membre) pour contacter l'expert et engager si nécessaire les procédures judiciaires pour faire respecter la décision du CSE.

Pour information, un modèle de délibération à adapter en page 4 de cette plaquette.



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

La délibération est adoptée à la majorité simple des membres présents. **Le président ne participe pas au vote.**

Après le vote, le CSE informe immédiatement Emergences qui demande à l'employeur au plus tard, dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires nécessaires à sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours, puis Emergences notifie à l'employeur dans un délai de 10 jours, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

Délais de réalisation de l'expertise

A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre la majorité des membres du CSE et l'employeur, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois. Ce délai peut être renouvelé, pour 2 mois maximum, par accord d'entreprise ou par accord entre le CSE et l'employeur.

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 10 jours à compter de :**

- **La délibération du CSE**, s'il entend contester la nécessité de l'expertise,
- **Sa désignation**, s'il entend contester le choix de l'expert,
- **La notification du cahier des charges**, s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise
- **La notification du coût final**, s'il entend contester ce coût

Le juge dispose d'un délai de 10 jours pour statuer en dernier ressort (**pas d'appel possible**). Il statue en la forme des référés. La saisine du juge suspend les effets de la délibération.



Modèle de délibération à adapter selon la situation

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

Le CSE 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 CSE.

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 CSE réuni ce jour et après avoir longuement débattu en séance ;

Décide de recourir à une expertise habilitée conformément aux dispositions de l'article L.2315-94 du code du travail ;

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 CSE 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 CSE donne mandat à M. / Mme, Secrétaire du CSE (ou autre fonction au CSE) 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 CSE, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Emergences, expert de proximité des représentants du personnel depuis 1985

Notre service accueil-conseil

01 55 82 17 30 – info@emergences.fr

www.emergences.fr