

L'expertise CHSCT

LES CHSCT peuvent avoir recours à une expertise extérieure et indépendante dans deux circonstances : en cas de « risque grave » et en cas de « projet important ». Comment se déroule-t-elle ? Sous quelles conditions ? Suivant quelles modalités ?

Si les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont vu le jour avec les secondes lois Auroux en 1982, le droit à l'expertise des CHSCT est plus récent. Depuis 1992, en effet, ces instances ont possibilité de faire appel à un expert agréé par le ministère en charge du Travail. Un tel recours à une expertise se pose comme une ressource pour les représentants du personnel. Elle consiste à recueillir des données au sein de l'entreprise en vue de formuler un diagnostic sur les conditions de travail ou les éventuels risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés. Cela aide ainsi les membres élus du CHSCT à se construire un avis sur les conditions de travail et la santé des salariés dans l'entreprise.

Le recours à une expertise CHSCT peut avoir lieu dans deux cas précis. Le premier, lorsqu'un risque grave (révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel) est constaté dans l'établissement. Les représentants du personnel peuvent alors solliciter une expertise afin de préciser la nature des risques, d'en identifier les facteurs, d'en évaluer le degré de gravité et de dégager des préconisations en matière de prévention des risques. Dans ce cas de figure, l'appel à un expert intervient dans la mesure où les représentants du personnel estiment que le ou les risques identifiés sont insuffisamment pris en compte, sous-estimés ou ignorés par l'employeur.

Souvent synonymes de rapport de force

Le second cas de recours à un expert est l'existence d'un projet important entraînant des modifications des conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail. Lors d'un tel projet (déménagement, acquisition d'une nouvelle machine, modification des cadences, restructuration ou compression des effectifs...), l'employeur

REPÈRES

■ **1982** : promulgation des lois Auroux (du nom de Jean Auroux, alors ministre chargé du Travail), qui modifient le droit du travail et créent des CHSCT en entreprise. Ces instances sont le résultat de la fusion des comités d'hygiène et de sécurité et des commissions d'amélioration des conditions de travail.

■ **1992** : avec la loi du 31 décembre 1991, les moyens des CHSCT sont accrus et ces derniers ont la possibilité de faire appel à des experts.

est tenu de solliciter l'avis du CHSCT. Si les représentants du personnel au CHSCT ne s'estiment pas en mesure d'émettre un avis à partir des informations mises à leur disposition (dossier de consultation), ils peuvent désigner un expert qui aura pour mission d'examiner le projet et de proposer un pronostic sur ses potentiels effets. Dans ces deux cas, ce sont les représentants du personnel qui décident du recours à un expert et qui choisissent celui-ci.

La désignation de l'expert a lieu lors d'une séance du CHSCT, après que les élus y ont exposé les motifs de leur demande. En cas de situation d'urgence, deux membres du CHSCT peuvent demander une réunion extraordinaire. La délibération se fait sous la forme d'un vote, à la majorité des membres titulaires présents. L'expert doit être choisi parmi une liste d'experts agréés par arrêté du ministère chargé du Travail. Cette liste est publiée chaque année au Journal officiel¹.

Différents buts peuvent être visés lors d'une expertise : objectivation, compréhension... Les représentants du personnel au CHSCT doivent donc au préalable définir ce qu'ils souhaitent faire de l'expertise, dans quelle stratégie cette dernière s'inscrit, et la méthode à privilégier, afin d'en tirer un maximum de bénéfices. Car, même si l'expertise peut être considérée comme un dernier recours pour les représentants du personnel, elle ne doit pas être perçue comme une solution miracle permettant à tous les coups de convaincre la direction d'agir. Le CHSCT demeure une instance consultative : la prévention des risques professionnels reste de la responsabilité de l'employeur.

Le CHSCT n'ayant pas de budget propre et l'expertise s'inscrivant clairement dans un registre de prévention des risques professionnels ou de protection de la santé et de la sécurité des salariés, c'est par conséquent à l'employeur, responsable de leur santé et de leur sécurité, d'en supporter le coût. Un employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il est néanmoins en droit de contester l'expertise, que cela porte sur la désignation de l'expert, sa nécessité, son coût, son délai... Il doit alors saisir le président du tribunal de Grande Instance qui statuera en urgence. Cette procédure suspend la décision du CHSCT et la mise en œuvre du projet. ■

1. Liste des experts CHSCT agréés au 1^{er} janvier 2017 : <http://travail-emploi.gouv.fr>.

Céline Ravallec

En savoir plus

■ Dossier web INRS sur le CHSCT. À consulter sur www.inrs.fr.

■ « LA CRÉATION des CHSCT s'articulait parfaitement avec le droit d'expression et la médecine du travail », interview de Jean Auroux paru dans *Travail & Sécurité* n° 725 de janvier 2012.

À télécharger sur www.travail-et-securite.fr.