



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

## Risque grave

CSE

### Qu'est-ce qu'un risque grave ?

- Le risque grave existe dès que se révèlent dans l'entreprise des possibilités sérieuses de préjudices portant atteinte à l'intégrité physique et/ou à la santé mentale des salariés. Le risque grave s'entend comme un péril qui menace ou compromet la santé ou la sécurité des salariés. ( CA, Orléans, 27 janvier 2005, no 04/01624)
- Le risque peut être de différente nature : physique, chimique, bactériologique, psychosocial.
- Le risque grave doit exister dans l'établissement. Le risque doit être identifié et actuel.
- **Le stress professionnel, le harcèlement moral, les situations génératrices de troubles psychosociaux chez les salariés sont également constitutives d'un risque grave (CA, Paris, 31 mars 2006, no 05/19203).**

### Exemple de risques graves éligibles à l'expertise ?

- Les travaux de soudure effectués en permanence dans un atelier exposant les ouvriers à des poussières irritantes et nocives pour l'appareil respiratoire constituent ainsi un risque grave (**Cass. soc. 19 déc. 1990, no 89-16.091**) ;
- Le risque de collision entre deux trains en est un autre (**Cass. soc. 11 févr. 2004, no 02-10.862**) ;
- Le risque d'agression d'agents par le public (**CA, Paris, 5 octobre 1999**)
- Les risques d'aggravation des pathologies dépistées en rapport avec le stress professionnel constatée par le médecin du travail (**CA, Aix en Provence, 5 juillet 1999**)

### L'apport de l'expertise

Le travail de l'expert permet d'apprécier les causes et les conséquences du risques en mettant à profit son savoir-faire technique, et d'apporter, dans la mesure du possible, des préconisations en vue d'améliorer la prévention des risques.

## Comment déclencher l'expertise ?

- Les ordonnances de 2017 ont supprimé le CHSCT pour le remplacer par une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (Art. L. 2315-36)
- Contrairement au CHSCT, ce n'est pas la CSSCT qui a la compétence pour recourir à un expert mais le seul Comité Social et Economique (Art. L. 2315-38)
- C'est donc le CSE qui est informé, consulté et qui a la possibilité de faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté (Art. L.2315-96)

### La procédure de désignation de l'expert

Les différentes étapes de la désignation de l'expert :

- **Convocation d'un CSE :**  
Mettre à l'ordre du jour une mention claire explicitant l'analyse du projet de la direction et ses conséquences sur les conditions de travail  
L'ordre du jour doit être signé conjointement par le président et le secrétaire du CSE
- **Procéder, lors de la réunion, à trois votes à la majorité des membres présents :**
  - Vote sur le principe du recours à l'expert,
  - Vote sur la nomination du cabinet Callentis « « En vertu de l'article L.2315-96 du code du travail, le CSE décide d'avoir recours au cabinet Callentis pour établir un diagnostic concernant le risque XXX... » ».
  - Vote sur le mandatement d'un membre du CSE pour le représenter afin d'accomplir toute démarche utile au respect de la décision.
- Transmission de la lettre de mission (résolution du CSE et vote de l'expertise) qui détermine : l'objet de l'expertise (risque grave), la mission du cabinet, les moyens donnés au cabinet et les attentes de transmission des conclusions de l'expertise, au cabinet Callentis.
- Le cabinet d'expertise prend contact avec le Président du CSE afin de notifier l'acceptation de la mission et demander les informations nécessaires, notamment afin d'établir un cahier des charges et démarrer l'expertise (PV de CSE, Bilans Sociaux, rapport du Médecin du travail, Document Unique d'évaluation des risques professionnels, plan de prévention).

Agréé par le Ministère du travail  
en qualité  
d'expert CHSCT  
JORF n°0004 du 6 janvier 2018

## Qui prend en charge les frais d'expertise ?

Conformément à l'**Article L.2315-80, 1° du Code du travail**, le CSE mandate l'expert afin d'accomplir une expertise, mais c'est l'employeur qui supporte intégralement le coût de l'expertise. Depuis 2016, celui-ci peut contester soit le coût prévisionnel de l'expertise soit le bien-fondé même du recours à l'expert.

### Nos conseils

Cette procédure doit être particulièrement anticipée avec l'expert afin d'identifier et de matérialiser l'existence d'un risque grave. L'expertise n'est pas automatique, aussi il est primordial de caractériser le risque grave par des événements concrets (accidents, incident) et des indicateurs sociaux (absentéisme, turn over, etc.)

Prenez contact le plus tôt possible avec l'expert pour vous aider à établir un projet de délibération.

