



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Risque grave

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 ?

- Le code du travail donne au Comité d'Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail 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 dans l'établissement (Art. L. 4614-12)
- Le recours à l'expert n'étant pas automatique en cas de risque grave, il est primordial pour le CHSCT de le caractériser par des éléments, événements concrets (accidents, incident, ...) et les indicateurs sociaux (taux d'absentéisme, turn over, etc.)

La procédure de désignation de l'expert

Les différentes étapes de la désignation de l'expert :

- **Convocation d'un CHSCT :**
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 CHSCT
- **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. 4614-12 du code du travail, le CHSCT décide d'avoir recours au cabinet Callentis pour établir un diagnostic concernant le risque XXX... » ».
 - Vote sur le mandatement d'un membre du CHSCT pour le représenter afin d'accomplir toute démarche utile au respect de la décision.
- Transmission de la lettre de mission (résolution du CHSCT 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 CHSCT 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 CHSCT, **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.4614-13 du Code du travail**, le CHSCT mandate l'expert afin d'accomplir une expertise, mais c'est l'employeur qui supporte 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.
Prendre contact le plus tôt possible avec l'expert pour vous aider à établir un projet de délibération.

