



# Le recours par le CHSCT à un expert en cas de risque grave pour la santé physique de salariés

publié le 17/02/2014, vu 4005 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

## **Il appartient au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de dénoncer les risques graves pour la santé physique de salariés dans l'entreprise.**

L'article L. 4612-3 du Code du travail dispose que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé* ».

Ainsi, le CHSCT a le droit de formuler des préconisations auprès de l'employeur et d'obtenir des décisions prises à l'issue d'une délibération collective de ses membres.

En cas d'existence d'un risque grave pour la santé physique de salariés dans l'entreprise, le CHSCT dispose de la personnalité morale, c'est-à-dire de la capacité juridique d'agir en justice.

Le recours à un expert lors de l'existence de risque grave est prévu par l'article L.4614-12-1° du Code du travail qui dispose que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé : Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement* ».

Il appartient au CHSCT de prouver l'existence d'un risque grave. (Cass. Soc., 15 décembre 2011, n° 10-12748)

Or, le législateur n'a pas défini la notion de risque grave.

Mais la jurisprudence considère que le « *risque grave propre à justifier le recours à une expertise s'entend d'un risque identifié et actuel* » (Cass. Soc., 26 janvier 2012, n° 10-12183; Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-15206) et « *est constaté dans l'établissement* » (Cass. Soc., 3 avril 2001, n° 99-14002).

Les juges saisis des litiges relatifs à l'existence d'un risque grave analysent au cas par cas les éléments de fait qui leur sont soumis.

La Cour de cassation a consacré des cas d'existence de risque grave pour la santé physique des salariés pour lesquels le CHSCT est habilité à agir et doit agir.

Ainsi, à titre d'exemples, il a été jugé qu'il existait bien un risque grave pour la santé physique des salariés en cas de :

- exposition « à des fumées et poussières irritantes et nocives pour l'appareil respiratoire » (Cass. Soc., 19 décembre 1990, n° 89-16091) ;
- « alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences ainsi que les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique » (Cass. Soc., 26 janvier 2012, n° 10-12183) ;
- « à la suite d'altercations entre des employés de base et des chefs de rayon » et en présence d'« un taux anormalement élevé d'incidents sur les lieux de travail » (Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-21719).

Les événements isolés ou ponctuels ne sont pas admis en jurisprudence et le CHSCT doit consulter un avocat spécialisé avant d'engager une procédure judiciaire.

Le CHSCT qui souhaite faire intervenir un expert doit adopter une délibération en ce sens et selon une procédure légale.

Ainsi, il lui faudra faire inscrire à l'ordre du jour de la réunion une demande de désignation d'expert et obtenir le vote de la majorité des membres présents,

Le président du CHSCT ne peut pas participer au vote (Cass. Soc., 26 juin 2013, n° 12-14788).

De plus, le fait pour l'entreprise de disposer de ses propres moyens d'expertise ne saurait empêcher le CHSCT de recourir lui-même à un expert (Cass. Soc., 24 septembre 2013, n° 12-15689),

Les experts auxquels le CHSCT peut faire appel sont agréés pour le ou les domaines suivants :

1° Santé et sécurité au travail ;

2° Organisation du travail et de la production.

Il a été jugé à cet égard que « *sauf abus manifeste, le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le CHSCT a décidé de faire appel* » (Cass. Soc., 26 juin 2001, n° 99-11563).

L'employeur a des obligations légales dans le cadre de l'expertise :

- Prendre à sa charge les frais d'expertise et les éventuels frais de justice engagés par le CHSCT pour sa défense dans le cadre de contestation ;
- Laisser libre accès à l'expert dans l'établissement ;
- Fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de la mission d'expertise.

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en urgence, en la forme des référés.

L'employeur n'est pas tenu de manifester son opposition au cours de la réunion du CHSCT pendant laquelle celui-ci désigne l'expert, mais il doit toutefois agir sans tarder notamment car l'expert est tenu de respecter des délais légaux pour la remise de son rapport.

En cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT sur le recours à un expert motivé par un risque grave constaté dans l'entreprise, il appartient exclusivement au juge de décider si l'expertise est nécessaire (Cass. Soc., 1er décembre 1993, n° 91-11.245).

De plus, le juge peut, aux termes de l'article L. 4614-13 du Code du travail, procéder, après expertise, à une réduction du montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé par ce dernier (Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-19640) ou considérer que le coût d'une expertise était manifestement surévalué de sorte que la décision du CHSCT de désigner un expert a pu être annulée.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem  
Avocat à la Cour  
27 bd Malesherbes - 75008 Paris  
01 40 26 25 01  
[abem@cabinetbem.com](mailto:abem@cabinetbem.com)

[www.cabinetbem.com](http://www.cabinetbem.com)