

FICHES PRATIQUES // Fonction publique territoriale

CHSCT - Recours à l'expertise



[Envoyer l'article](#) | [Format PDF](#) | [Partager](#)

Dernière mise à jour : mars 2018

Synthèse

Le CHSCT peut faire appel à un expert quand un risque grave est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission, les frais de l'expertise sont à sa charge. Lorsque l'employeur conteste la nécessité de l'expertise, un dispositif de médiation est mis en œuvre.

**Textes : Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 -
Circulaire n° 12-016379-D du 12 octobre 2012**

[Cas de recours à l'expertise](#)

- [Principe](#)
- [Illustrations](#)

[Procédure à suivre](#)

- [Décision du CHSCT](#)
- [Choix et mission de l'expert](#)

- [Désaccord entre le CHSCT et l'autorité territoriale](#)

L'appel à expertise doit permettre au CHSCT d'analyser, avec un éclairage extérieur et indépendant, une situation de travail particulière et en devenir en cas de projet et ses conséquences sur la santé, l'hygiène ou la sécurité des salariés.

Cas de recours à l'expertise

Principe

Le CHSCT peut demander à son président de faire appel à un expert ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 42](#)) :

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- en cas de projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- en cas de projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

Illustrations

Risque grave

L'appréciation de la gravité du risque en cause ne peut relever que des cas d'espèce et est appréciée in concreto par le juge, sachant qu'il ne peut s'agir cependant que de situations faisant courir un réel danger pour la santé ou la sécurité des agents ([Circ. 8 août 2011](#), § II.2.2.2).

Le risque grave peut ainsi être constaté à la suite de l'exercice du [droit d'alerte ou de retrait](#), d'une enquête à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, d'une inspection des lieux de travail. Il peut également être révélé par le rapport d'un organisme de contrôle ou par une situation de tension chronique extrême persistant dans l'établissement et génératrice de troubles chez plusieurs salariés.

Il en est ainsi, lorsque le danger a été établi dans une mise en demeure de l'inspection du travail et que l'employeur n'a pas fait procéder aux travaux nécessaires ([Cass. soc., 19 décembre 1990, n°89-16091](#)).

En revanche, et à la différence de la situation pouvant aboutir à l'usage du droit de retrait, l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise ([Cass. soc., 3 avril 2001, n° 99-14002](#)).

Pour plus d'illustrations, il est possible de se reporter à la jurisprudence citée dans la fiche pratique relative au [recours à l'expertise pour les CHSCT relevant de la fonction publique hospitalière](#).

Projet important

La qualification juridique d'un projet entrant dans le champ du recours à l'expertise agréée peut porter sur ([Circ. 12 octobre 2012](#), § VIII.1.1) :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail ;

Dans le secteur soumis au code du travail, le projet est considéré comme devant être soumis au CHSCT dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés. Les mêmes critères d'importance quantitative et qualitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction ([Cf. Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT](#)).

Le terme « important » se rapporte d'abord aux effets induits par le projet plutôt qu'à l'objet du projet lui-même.

La jurisprudence sociale a précisé la notion, par des arrêts concluant que :

- le CHSCT doit être consulté dès lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives, sur les conditions de travail ou la santé des salariés ([Cass. crim., 7 mars 2000, n° 99-85385](#) ;
- que la notion d'importance du projet se définit à la fois à un niveau quantitatif (nombre significatif de salariés impactés) mais que le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet ([Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-15.086](#)) ;

Le juge apprécie donc si l'aménagement envisagé affecte substantiellement les conditions de travail et s'il concerne un nombre non marginal de salariés, au regard des conséquences prévisibles ou non du projet (CA Paris, 26 avril 2006, n° 05/1897). Il s'appuie notamment sur des constats médicaux pour qualifier l'impact du projet sur les salariés ([Cass. soc., 12 décembre 2001, n° 99-18.980](#)).

Sur ces bases, l'on peut donner quelques exemples de projets n'ayant pas été qualifiés de projets importants :

- la réorganisation qui, dans un établissement hospitalier, consiste en la désignation d'une infirmière au lieu d'une aide-soignante pour assurer le service de l'accueil des urgences et en la nomination d'une secrétaire médicale supplémentaire ne constitue pas une décision d'aménagement important si elle n'est pas rapportée à des conditions d'hygiène et de sécurité ([Cass. crim., 27 septembre 1995, n° 92-81.941](#)) ;
- le projet induisant un réaménagement de l'organigramme ainsi que la restructuration de l'encadrement et la simplification de la gestion dès lors qu'il n'emporte aucune

transformation des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil ([Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16.096](#)).

Procédure à suivre

Décision du CHSCT

Les étapes de la procédure

La demande de recours à l'expert doit être émise par un avis rendu par le CHSCT.

L'avis du CHSCT est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du comité est réputé avoir été donné ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 54](#)).

Il est rappelé que seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent. Les représentants de l'administration, le médecin de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que les experts ne participent pas au vote.

Le modèle de règlement intérieur des CHSCT qui figure en annexe 11 de [la circulaire n° 12-016379-D du 12 octobre 2012](#) prévoit qu'en toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole. Il prévoit également que s'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée et que les abstentions sont admises, alors qu'en revanche, aucun vote par délégation n'est admis.

Il paraît souhaitable que l'avis rendu par le comité fixe le plus précisément possible le sujet visé par l'expertise. L'autorité territoriale pourra ainsi le cas échéant, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du comité.

Choix et mission de l'expert

L'expert devait être **agréé** dans les conditions prévues autrefois aux articles R 4614-6 et suivants du Code du travail (articles abrogés au 1er janvier 2018 par le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017, décret d'application de l'ordonnance "Macron" sur le dialogue social.). Il devra désormais être **habilitéé** (= certification justifiant de ses compétences, délivrée par un organisme certificateur accrédité par le comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation mentionné à l'[article R. 4724-1.](#)), mesure qui entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Dans la période de transition 2018-2020, [l'arrêté du 21 décembre 2017](#) est venu actualiser la liste des experts auxquels le CHSCT ou le CSE (Comité Social Economique) pourront faire appel.

- L'article 1 fixe une liste d'experts agréés pour 3 ans (du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020).
- L'article 2 fixe une liste d'experts agréés pour 2 ans (du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019), date à laquelle l'agrément devrait disparaître.

A titre transitoire, ce texte a donc prévu que le CHSCT et le CSE pouvaient faire appel à des experts agréés jusqu' au 31 décembre 2019, date à laquelle, au plus tard, le CHSCT devra disparaître.

L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à une obligation de discrétion.

Pour la réalisation de sa mission, l'expert doit :

- préciser l'historique, le contexte, le contenu et les enjeux de la demande formulée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
 - rappeler le cadre juridique de l'expertise ;
 - établir un diagnostic ;
 - présenter de manière pédagogique des propositions d'actions et de solutions concrètes sur la base de ce diagnostic ;
 - mobiliser les compétences nécessaires à la réalisation de l'expertise ;
 - apporter aux différents acteurs toutes les garanties nécessaires en matière de déontologie.
- [Arrêté du 23 décembre 2011](#)

Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève le CHSCT.

Désaccord entre le CHSCT et l'autorité territoriale

Formalisation du désaccord

La décision de l'autorité territoriale refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée sans délai au comité.

En cas de désaccord persistant entre l'autorité territoriale et le comité sur l'opportunité du recours à l'expert, une médiation est tout d'abord recherchée auprès du ou des agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (ACFI).

Ce n'est que dans le cas où l'intervention du ou des inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas abouti que l'inspection du travail peut être saisie.

Peuvent également être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs, d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

Modalités de saisine

Elle est faite à l'initiative de l'autorité territoriale ou de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du CHSCT.

Qu'il s'agisse de la saisine de l'inspection du travail ou des autres catégories d'intervenants, la demande devra s'effectuer auprès du directeur départemental du travail ou du chef du service départemental dont relèvent les autres intervenants sollicités. Les demandes d'intervention des services de la sécurité civile devront, pour leur part, être formulées auprès du Directeur Général de la Sécurité Civile et de la gestion des Crises, Inspection de la Défense et de la Sécurité Civiles (Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration). La détermination du fonctionnaire amené à intervenir sera effectuée respectivement par le directeur départemental du travail, par le chef de service départemental concerné, par le préfet compétent

ou le Chef de l'inspection de la défense et de la sécurité civiles selon les règles propres à chacun des domaines concernés.

Mode d'intervention

L'intervention de l'un des agents de ces corps de contrôle, s'inscrit dans une perspective d'expertise et de conseil, il s'agit donc d'une démarche qui se situe hors pouvoir de contrainte et de sanctions, tel que prévu par le code du travail.

Cette intervention donne lieu à l'établissement d'un rapport indiquant, le cas échéant, les manquements constatés en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les mesures proposées pour y remédier. La procédure est alors la suivante :

- le rapport est adressé, sans délai, directement et conjointement à l'autorité territoriale, au comité et à l'ACFI ;
- l'autorité territoriale adresse directement à l'auteur du rapport, dans un délai de 15 jours, une réponse motivée indiquant les mesures qui ont été prises immédiatement ou celles qui vont être prises dans un calendrier déterminé pour remédier à la situation constatée dans le rapport. Une copie de cette réponse est concomitamment envoyée au comité compétent ainsi qu'à l'ACFI.

[Retour à la liste des articles](#)