



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N°19-2024

NOVEMBRE 2024

Le CSE peut faire appel à un expert habilité

Le CSE peut faire appel à un expert habilité (C. trav., art. L. 2315-94) :

- 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 ;
- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Pour que l'expertise soit justifiée, un risque grave, identifié et actuel doit exister. Afin d'être qualifié de grave, le risque doit être susceptible de causer des dommages sérieux aux salariés (Cass. soc., 25 nov. 2015, no 14-17.468).

En pratique, il semble que **les risques graves les plus répandus sont les risques psychosociaux** pouvant découler, par exemple, d'une surcharge de travail, une situation de stress, d'anxiété, de fatigue physique et morale, de pression psychologique et de harcèlement (Cass. soc., 8 janv. 2020, no 18-19.279).

A noter

Si l'employeur conteste la nécessité de l'expertise, il appartient au CSE de justifier de la nécessité de recourir à celle-ci, et donc de prouver qu'il a identifié un risque grave et actuel (Cass. soc., 18 mai 2022, no 20-23.556).

Lorsque le comité ne fait valoir que des éléments isolés non corrélés entre eux, contestés et non étayés par des éléments objectifs (conflit entre salariées non lié aux conditions de travail), l'existence d'un risque grave n'est pas caractérisée (Cass. soc., 12 mai 2021, no 19-11.200).

Le projet prévu par le code du travail

Le code du travail vise un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, dont notamment le cas d'introduction de nouvelles technologies (C. trav., art. L. 2312-8 ; C. trav., art. L. 2315-94).

L'importance du projet s'apprécie vis à vis de ses implications et de sa portée sur les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail (Cass. soc., 10 févr. 2010, no 08-15.086).

L'expert habilité

S'agissant de l'expert habilité, celui-ci doit, au 1er janvier 2022, être titulaire d'une certification délivrée par un organisme certificateur accrédité et justifiant de ses compétences en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. Un arrêté du 7 août 2020 détermine lesdites modalités d'accréditation des organismes et de certification des experts (Arr. min., 7 août 2020, NOR MTRT1937526A, JO 20 août).



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFOJURI

La certification

La certification a pour objet d'attester que l'expert dispose des compétences nécessaires pour répondre à la demande d'expertise formulée par le CSE. La certification doit être obtenue pour au moins l'un des domaines suivants :

- organisation du travail, dont les équipements de travail ;
- environnement de travail, y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques ;
- égalité professionnelle.

L'expertise

L'expertise a pour objet d'apporter aux membres du CSE des éléments d'information lisibles et objectifs leur permettant de formuler un avis éclairé.

L'expert contribue en particulier à :

- analyser les situations de travail ;
- évaluer les risques professionnels et, le cas échéant, les événements accidentels ;
- évaluer les incidences, pour les travailleurs, de la mise en place d'un projet important ou de l'introduction d'une nouvelle technologie ;
- identifier les opportunités qui permettraient, notamment, d'améliorer les conditions de travail et d'emploi, l'organisation, la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- formuler des recommandations en la matière ;
- restituer sous forme écrite et orale au CSE les conclusions de l'expertise en apportant, notamment, la démonstration du diagnostic et des recommandations formulées.

Expertise en vue de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle

Elle a pour objet d'apporter aux membres du CSE les éléments nécessaires à la préparation de cette négociation. Elle s'appuie notamment sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Arr. min. 7 août 2020, NOR MTRT1937526A, JO 20 août).

Le financement de l'expertise

Le financement des expertises dépend de la nature de l'expertise. Pour les expertises en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur prend en charge la totalité des coûts.

Pour les expertises économiques, le CSE doit participer au financement à hauteur de 20 % des honoraires de l'expert, sauf si l'entreprise est en difficulté économique ou si l'expertise est liée à un projet de licenciement écono-

mique de 10 salariés ou plus sur 30 jours

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'expertise en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est financée par l'employeur. Cette disposition est prévue dans le cadre des obligations de l'employeur concernant les négociations annuelles obligatoires (NAO), parmi lesquelles figure la négociation sur l'égalité professionnelle.