

Le recours à un expert externe

Les conditions de désignation, le choix de l'expert et sa rémunération

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé sans condition d'effectif en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Sont entre autres concernées les transformations importantes apportées aux postes de travail découlant :

- de la modification de l'outillage,
- d'un changement de produit,
- d'une réorganisation du travail
- de nouvelles cadences
- ou de norme de productivité.

Le CHSCT ne peut faire appel qu'à un expert agréé dont la liste est fixée par arrêté (voir la liste en bas de page).

En cas de désaccord avec l'employeur portant :

- sur le principe du recours,
- sur l'expert désigné,
- sur le coût de l'expertise,
- sur l'étendue de la mission
- sur le délai de l'expertise,

La contestation est portée en urgence devant le président du TGI statuant en la forme du référé. L'employeur doit supporter le coût de l'expertise et les frais de la procédure de contestation devant le TGI.

La mission de l'expert, sa durée et les conditions de sa réalisation

L'expertise recouvre deux domaines

- la santé et la sécurité au travail : ce domaine recouvre l'analyse des situations de travail dans ses aspects essentiellement "physiques" en terme de pénibilité et de nuisances et concerne l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques professionnels.
- l'organisation du travail et de la production : il s'agit de l'analyse socio-technique des conditions de travail portant notamment sur le contenu du travail, la durée du travail, les cadences, les conditions d'utilisation des équipements, la coordination. Ce domaine

relève d'une analyse plus en amont des conditions de travail en relation avec l'organisation et la conception des équipements, installations et procédés de production.

La durée de l'expertise ne doit pas dépasser 45 jours : durant cette période l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'entreprise et doit lui communiquer les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (accès aux documents de l'entreprise, interrogation du personnel).

Le danger grave et imminent

Le constat du danger

Lorsqu'un salarié non mandaté exerce son droit de retrait, la loi lui demande seulement d'avoir « un motif raisonnable de penser » que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Elle n'exige pas une cause réelle de danger, l'apparence et la bonne foi suffisent. Ainsi le juge contrôle uniquement le caractère raisonnable du motif et non la réalité du danger.

S'agissant d'un membre de CHSCT, qui est supposé détenir un minimum de connaissances techniques, il doit constater l'existence d'un danger grave et imminent. Dans la mesure où, il n'est pas non plus un expert, le juge lui accorde un droit à l'erreur ; l'appréciation du représentant du personnel ne peut pas être subjective, elle doit procéder d'une démarche logique et technique.

Ce danger peut-être individuel ou collectif, mais il doit être grave et imminent, et non pas grave ou imminent.

L'appréciation de la gravité

Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».

La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes ; au-delà d'un simple inconfort.

L'appréciation de l'imminence

Cette même circulaire indique qu'est « imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette

notion n'exclut absolument pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas.

En définitive, la gravité et l'imminence d'un danger relèvent d'une appréciation souveraine du juge ; appréciation au cas par cas et motivée.

Le droit d'alerte particulier

Un membre du CHSCT constate un danger grave et imminent ou en est informé par un salarié.

- Il en avise immédiatement l'employeur, ou un représentant bénéficiant d'une délégation de pouvoir, qui seul peut faire interrompre le travail ; les salariés peuvent toutefois exercer leur droit de retrait.
- Cet avis de danger grave et imminent doit être consigné sur un registre spécial. Cet avis doit être daté, signé et comporter l'indication du ou des postes concernés, avec le nom du ou des salariés exposés, ainsi que la nature du danger et sa cause.
- Une enquête obligatoire et immédiate est menée conjointement par l'employeur, ou son représentant, et le membre du CHSCT ayant donné l'alerte afin de déterminer les mesures préventives à mettre en place.
- En cas de désaccord entre l'employeur et le représentant du personnel sur l'existence d'un danger grave et imminent, sur ses causes ou sur la manière concrète d'y remédier, une réunion du CHSCT est organisée dans un délai n'excédant pas 24 heures, l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT en sont informés.
- En cas de désaccord persistant entre l'employeur et la majorité des membres du CHSCT, l'employeur doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui prend la main :
 - soit il estime que la qualification de danger grave et imminent n'est pas fondée.
 - soit il estime que la qualification de danger grave et imminent est fondée, il dispose alors de ses pouvoirs coercitifs de droit commun, à savoir :

- Il rend un rapport au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle lui demandant de prononcer une mise en demeure à l'encontre de l'employeur.
- Il peut saisir le président du tribunal de grande instance qui pourra prononcer, en référé et donc en urgence, toute mesure propre à faire cesser ce risque.
- Il établit un procès verbal constatant les infractions éventuelles.

A savoir : L'employeur engage sa responsabilité civile et pénale en cas de réalisation du danger signalé, pour faute inexcusable.