

Risque grave

Qu'est-ce qu'un risque grave ? Comment les juges le caractérisent ?

- 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 grave n'exige pas la survenance d'un accident ou d'une maladie professionnelle,
- Le risque grave doit être **constaté objectivement (avant l'expertise)** dans l'établissement. Le risque doit être **identifié et actuel**.
- Le risque peut être de différentes natures : physique, chimique, bactériologique, psychosocial.
- 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).

Procédure de l'enquête en cas de risque grave : le droit d'alerte pour danger grave et imminent (DGI)

Selon l'article L.2312-13 du Code du Travail, le CSE (ou la CSSCT le cas échéant) dispose du droit de « mener des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations ». Faute de renouvellement côté administratif au regard des nouvelles règles du Code du Travail, **cette enquête doit toujours s'accompagner selon nous du CERFA no 12766-01 relative à l'enquête du CHSCT (désormais CSE) pour des situations de risque grave ou d'incidents répétés relevant d'une situation de risque grave** (ce, même si le CERFA indique toujours le nom d'une instance désormais disparue).

Il est à préciser que le temps passé aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave **n'est pas déduit des heures de délégation et demeure payé comme du temps de travail effectif** (art. L.2315-11 du Code du Travail).

Comment déclencher l'expertise ?

- Le Code du Travail permet au CSE de faire appel à un expert habilité 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. 2315-94**).
- Le recours à l'expert n'étant pas automatique en cas de risque grave, il est primordial pour le CSE de le caractériser par des éléments, événements concrets (accidents, incidents, droit d'alerte DGI...) et des indicateurs sociaux (taux d'absentéisme, turnover, taux de rupture des contrats de travail...)

L'apport de l'expertise

Le travail de l'expert permet d'apprécier les causes et les conséquences du risque 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. En cas de contentieux, le rapport pourra être utilisé auprès des juges afin d'étayer les arguments des partis.

Qui prend en charge les frais d'expertise ?

Conformément à l'article L.2315-80 du Code du travail, le CSE mandate l'expert afin d'accomplir la mission, mais **c'est l'employeur qui supporte à 100% le coût de l'expertise en cas de risque grave** constaté dans l'établissement.

Nos conseils

Cette procédure doit être particulièrement anticipée avec l'expert afin d'identifier et de matérialiser l'existence d'un risque grave. Prenez contact le plus tôt possible avec Callentis pour être accompagné dans l'établissement du projet de délibération.

Accès aux personnes handicapées : nous consulter

La procédure de désignation de l'expert

Les différentes étapes de la désignation de l'expert :

- **Convocation d'une réunion CSE ou CSST** à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (si l'employeur n'a pas mis en place la réunion, le CSE peut la convoquer à la **demande motivée de deux de ses membres**).
 - Mettre à l'ordre du jour une mention claire explicitant l'analyse du risque/accident et ses conséquences sur les conditions de travail
 - L'ordre du jour doit être signé conjointement par le président et le secrétaire du CSE ou SSCT.
- **Convocation d'une réunion extraordinaire CSE** pour la désignation d'un expert dans le cadre du risque grave constaté (il est tout à fait possible de le mettre dans le même ordre du jour de la demande de la réunion précédente – cependant, il faut respecter les étapes, la désignation de l'expert ne pouvant intervenir qu'après la constatation des événements liés au risque grave) :
- **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. 2315-94 du Code du Travail, le CSE décide d'avoir recours au cabinet Callentis pour établir un diagnostic concernant le risque XXX...* » ;
 - Vote sur le mandatement d'un membre du CSE pour le représenter afin d'accomplir toute démarche utile au respect de la décision ;
- Transmission au Cabinet Callentis de la résolution du CSE et du vote sur 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'expert.
- Le Cabinet Callentis prend contact avec le président du CSE et de la CSSCT éventuellement 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 CSE, CR de CSSCT, Bilans Sociaux, rapport du Médecin du travail, DUERP, PAPRIACT).

