

Le cadre réglementaire

Déjà octroyé aux entreprises du secteur privé et à la fonction publique hospitalière, la circulaire de 2012 rend applicable le droit à l'expertise à l'ensemble de la fonction publique.

Le CHSCT ou (le futur Comité Social) peut demander à son président de faire appel à un expert agréé / habilité quand un **risque grave** est constaté ou en cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au sein d'un établissement.

Nouveauté 2021 :

La fusion des CT et CHSCT en Comités Sociaux ne remet pas en cause le droit à l'expertise.



Risque grave

Il doit être actuel et identifié dans une situation faisant courir un **réel danger pour la santé ou la sécurité des agents**.

On l'identifie notamment avec :

- La dégradation des indicateurs de santé (accident du travail, accident grave, agression...)
- L'augmentation du nombre d'arrêts de travail
- Le taux de turn-over excessif
- Le harcèlement, les actes d'intimidation et de menace, les violences internes, le suicide au travail
- L'intervention du médecin du travail sur la situation de souffrance au travail
- L'exposition à des produits dangereux et/ou à des situations pathogènes

Le risque grave peut être constaté à la suite de l'exercice du droit d'alerte ou de retrait, d'une enquête. L'imminence du danger n'est pas nécessairement requise contrairement au droit de retrait (Cass. du 3 avril 2001, n°99-14002).



LE DROIT À EXPERTISE DES CHSCT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Projet important

Le terme « important » se rapporte aux effets induits par le projet et non à l'objet du projet lui-même (Circ. 12 octobre 2012, § VIII.1.1).

Peut donner lieu à expertise tout projet sur :

- L'organisation du travail (charge et rythme de travail ; élargissement et/ou pénibilité des tâches)
- La durée et les horaires de travail
- La modification du temps de travail (télétravail, travail de nuit, travail posté)
- L'environnement physique du travail (conditions de température, d'aération ou d'éclairage ; génération de nuisances sonores, vibrations, poussières...)
- L'aménagement des postes de travail
- La construction, l'agencement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail

Pour quelle finalité ?

- Objectiver par des éléments concrets une situation non reconnue par la direction
- Bénéficier d'un diagnostic approfondi par des professionnels : ergonomes, psychologues, sociologues du travail, spécialistes RH...
- Examiner le système de prévention de l'entreprise et améliorer la pertinence de son Document Unique et de son programme de prévention des risques professionnels
- Construire des propositions d'actions de prévention porteuses d'améliorations des conditions de travail
- Faire cesser le(s) risque(s) ou mettre en place les mesures qui permettront de le(s) contenir
- Formaliser par écrit des informations qui pourront être reprises lorsqu'il s'agira d'évaluer la responsabilité de l'employeur

Procédure à suivre

La demande d'expertise doit être émise par un **avis rendu** par le CHSCT et adopté à la **majorité** des représentants du personnel présents ayant voix délibérative.
Cet avis doit être le plus précis et le plus argumenté possible. N'hésitez pas à solliciter votre expert pour qu'il vous accompagne dans cette étape.

Choix et mission de l'expert

Le choix de l'expert s'impose à la direction. L'expert doit être **agréé** jusqu'au 31/12/2021 puis **habilité** à partir de 2022.

L'autorité est tenue de fournir à l'expert les informations nécessaires à sa mission.

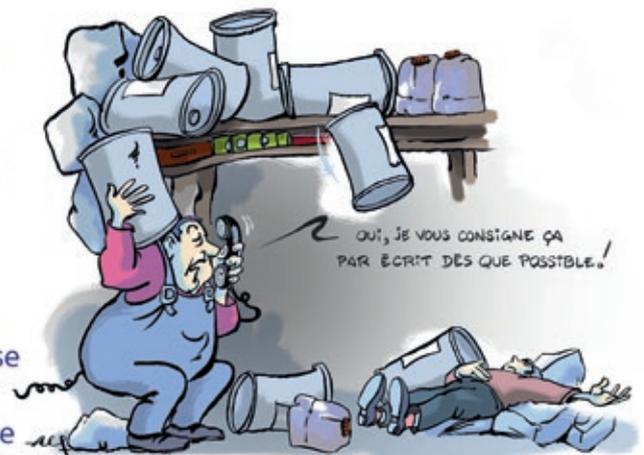
Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité ou l'établissement dont relève le CHSCT.

Marché public

La désignation d'un expert par le CHSCT n'est pas soumise aux règles de passation des marchés publics.

La Cour de cassation a statué en réglant une situation que l'ordonnance de 2015 et le décret subséquent de 2016 relatifs aux marchés publics avaient rendu incertaine :

« Mais attendu qu'eu égard à la mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail définie à l'article L. 4612-1 du code du travail de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, le CHSCT ne relève pas des personnes morales de droit privé créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général au sens de l'article 10 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, quand bien même il exerce sa mission au sein d'une personne morale visée audit article ».
Cass. soc. 28 mars 2018 n° 16-29106 (P)



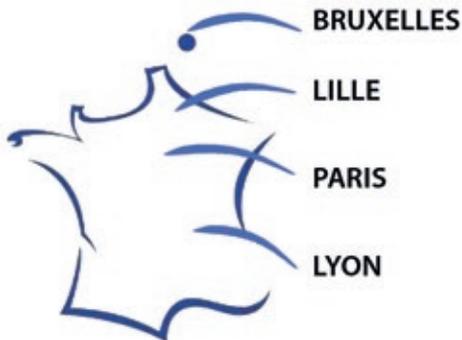


LE DROIT À EXPERTISE DES CHSCT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les +
**ORSEU
ETHIX**

- 30 ans d'expérience dans l'accompagnement des instances
- Une équipe de spécialistes de terrain
- Des services sur mesure
- Un interlocuteur unique
- Une approche orientée dialogue social

Prise en charge de l'expertise



ORSEU ETHIX
Cabinet d'experts
agrés et habilités

Expertise prise en charge
à 100 % par l'employeur.

contact@orseu.com
03.20.47.15.24

secretariat@ethix.fr
01.58.53.53.00

