

## DEMANDER UNE EXPERTISE DANS LE CADRE DU CSE (ART. L.2315-94 DU CODE DU TRAVAIL) : À QUOI ÇA SERT ?

Il peut arriver que le Comité Social Économique (CSE) estime ne pas avoir suffisamment d'éléments pertinents et/ou souhaite être davantage renseigné sur des situations de travail à risque **pour donner un avis éclairé**. Il peut alors demander à recourir à un expert habilité sous certaines conditions. A la différence du recours libre par l'employeur à un intervenant extérieur pour l'appuyer dans son évaluation des risques, **ce recours à un expert habilité est un droit du CSE encadré réglementairement**.

Est-il possible d'y recourir dans le cadre de situations à risque psychosocial ? A quoi ça sert ?



### EN BREF

APPROCHE CENTRÉE SUR LES COLLECTIFS



L'INDIVIDU



Est-ce que l'expertise CSE sert la démarche de prévention des RPS ?

- **L'expertise CSE permet d'identifier des situations de travail ou facteurs de RPS présents ou à anticiper.** Tout le travail de réflexion des actions à mettre en œuvre restera à réaliser ainsi que le déploiement de la démarche à l'ensemble des unités de travail le cas échéant.

Public ciblé en général

- Le périmètre de l'expertise est défini par le CSE en lien avec les conditions posées par l'article L.2315-94 du Code du Travail.

Qui peut réaliser une expertise à la demande du CSE ?

- L'expertise doit être réalisée par un **expert habilité pour ce type de prestation**.

Limite(s) ?

- L'article L. 2315-94 du Code du Travail définit **3 possibilités de recours par le CSE à l'expertise**.
- Selon les cas fixés par le Code du Travail, le coût de la prise en charge de l'expertise peut être partagé entre l'employeur et le CSE.
- **L'employeur a la possibilité de contester l'expertise, le choix de l'expert** (article L2315-86 du Code du Travail).
- **Si les conditions d'un dialogue social apaisé ne sont pas réunies**, la concertation pour la construction d'un plan d'actions adapté au regard des problématiques soulevées par l'intervention peut s'avérer difficile.
- Si un consultant est déjà intervenu sur le même sujet et périmètre à la demande de l'employeur, l'intervention de l'expert du CSE peut être plus complexe.

## ! POINTS DE VIGILANCE

### « Le Comité Social Économique (CSE) peut-il recourir à une expertise à sa demande dans des situations présentant un risque psychosocial ? »

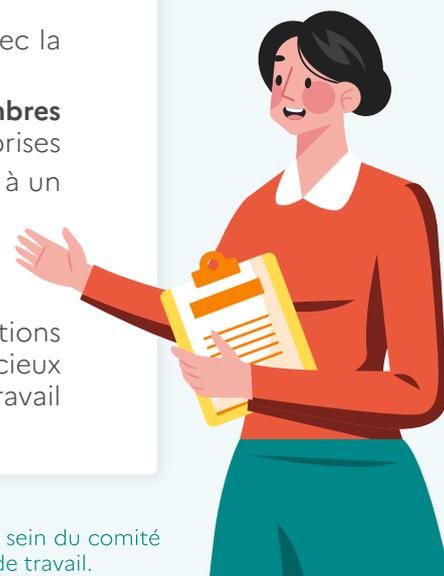
Pour demander une expertise (Art. L.2315-94 du Code du Travail), le CSE va devoir démontrer être dans l'un des 3 cas suivants :

- 1. Présence d'un risque grave et actuel :** dans le cas des RPS, il sera nécessaire de démontrer le caractère grave de la situation en exposant, par exemple, des indicateurs récents de fonctionnement et santé au travail dégradés (augmentation des arrêts de travail, turn-over important etc.), des faits de violences internes ou externes, des alertes RPS par des acteurs internes à l'entreprise ou externes (travailleurs, membres du CSE, médecin du travail, inspecteur du travail...), éventuellement des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel (suicide, tentative de suicide, syndrome dépressif réactionnel, syndrome d'épuisement professionnel, état de stress post-traumatique, malaise cardio-vasculaire, dépression etc.)
- 2. Introduction de nouvelles technologies ou projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité et conditions de travail :** le changement est un des facteurs de RPS connu. Il sera nécessaire de préciser le lien entre l'introduction de nouvelles technologies ou le projet important et des modifications des conditions de santé sécurité au travail générées.
- 3. Préparation d'une négociation sur l'égalité professionnelle** (uniquement pour les entreprises de plus de 300 salariés).

D'autres conditions doivent être respectées pour pouvoir recourir à l'expert habilité :

- L'entreprise doit compter **au moins 50 salariés** ;
- Un point de **l'ordre du jour de la réunion du CSE** doit être **en lien** avec la demande de **vote de l'expertise** ;
- La décision doit résulter d'un vote du CSE **à la majorité des membres présents**, l'employeur ne participant pas au vote (dans les entreprises munies d'une CSSCT<sup>1</sup>, cette dernière peut proposer au CSE le recours à un expert habilité, le vote restant de la compétence du CSE) ;
- **Les élus sont libres de choisir l'expert** parmi les experts **habilités**.

En amont de toute démarche et notamment pour s'assurer que les conditions sont bien réunies pour mettre en œuvre cette prérogative, il peut être judicieux pour les membres du CSE de prendre conseil auprès de l'inspection du travail ou directement auprès des experts CSE habilités.



<sup>1</sup>Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail : une commission spécifique créée au sein du comité social et économique (CSE), qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.



## « Où trouver un expert CSE habilité pour cette mission ? »

Les experts CSE habilités à réaliser ce type de mission sont les organismes qui auront été certifiés « experts CSE » par un organisme accrédité.

On peut retrouver sur le **site de QUALIENOR**, organisme certificateur accrédité, la liste des organismes habilités à réaliser cette mission dont le certificat est en cours de validité/suspendu/retiré.

Une extraction de cette liste est également disponible sur la page sur le recours à des experts par le CSE du [site travail-emploi.gouv.fr](http://site.travail-emploi.gouv.fr).

## « A quoi va servir l'intervention d'un expert habilité ? »

Au sein du CSE, les constats autour des RPS font parfois l'objet de débat sans fin voire de tensions entre direction et représentants du personnel au CSE, retardant l'analyse des situations à risque psychosocial et la mise en œuvre d'actions de prévention concrètes.

L'intervention permet de bénéficier du regard extérieur d'un tiers expert dont le cadre de travail est fixé par la réglementation.

A partir de l'analyse des situations et conditions de travail, l'expertise à la demande du CSE apporte une compréhension approfondie sur une situation visée. Selon le cas, elle va permettre de :

1. **Mettre en évidence des facteurs de RPS** en lien avec le risque grave identifié ;
2. **Anticiper les incidences** liées à l'introduction de nouvelles technologies ou à un projet important en pointant notamment les situations de travail à risque psychosocial qui pourraient être générées et les modifications sur les facteurs de RPS ;
3. **Détecter une exposition éventuellement différenciée à certains facteurs de RPS** dans l'entreprise dans le cadre de la préparation à la négociation sur l'égalité professionnelle.

Ces éléments, ainsi que des préconisations tendant à la suppression ou réduction des RPS, figureront dans un rapport présenté au CSE.

Il s'agira alors de mettre en discussion ces éléments avec la direction de l'entreprise afin de construire un plan d'actions adapté et de pérenniser la démarche de prévention des RPS.



## « Comment se déroule l'expertise CSE ? »

A la suite du vote et de la définition de la mission (sujets à traiter, périmètre d'investigation), **l'expert désigné notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise**, dans un délai de dix jours à compter de sa désignation (Art. L.2315-81-1 du Code du Travail).

L'employeur fournit à l'expert habilité les informations nécessaires à l'exercice de sa mission et doit lui donner libre accès dans l'entreprise pour la mener à bien (Art. L.2315-82 du Code du Travail).

**Tous les salariés de l'entreprise ne participent pas forcément à l'expertise** : en fonction du périmètre défini, des travailleurs issus de différentes unités de travail pourront être sollicités pour participer

à des entretiens collectifs et/ou individuels et des observations en situation de travail. Des réunions intermédiaires pendant le temps de l'expertise peuvent avoir lieu avec les membres élus.

A la suite de l'intervention, **l'expert rédige un rapport** faisant état de son **analyse approfondie des situations de travail à risque psychosocial sur le périmètre initialement défini** : il y donne des clés de lecture au CSE sur les situations problèmes identifiées et formule des recommandations pour les résoudre. Il présente au CSE le résultat de son travail **lors d'une réunion de restitution**.

**Les modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du CSE sont définies dans l'arrêté du 7 août 2020.**

## « Qui prend en charge le coût de l'expertise CSE ? »

Selon le cas, les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur ou répartis entre l'employeur et le CSE à hauteur de 80 % du coût pour le premier et 20 % pour le second (Art. L.2315-80 et 81 du Code du Travail).

## « L'employeur peut-il s'opposer à l'expertise du CSE ? »

Oui, l'employeur a la possibilité de contester des points précis par saisie du juge judiciaire : **l'opportunité de l'expertise, le choix de l'expert, son coût prévisionnel ou final, sa durée ou son étendue** (Art. L.2315-86 du Code du Travail).

## « Mettre en œuvre une expertise CSE s'inscrit-elle dans la mise en œuvre d'exigences du Code du Travail ? »

La mise en œuvre d'une expertise à la demande du CSE ne permet pas à l'employeur de s'affranchir de son obligation de prévention des RPS. C'est la manière dont l'entreprise va s'approprier ce travail qui permettra de juger si la démarche s'inscrit dans le cadre des principes généraux de prévention définis à l'art. L.4121-2 du Code du Travail (détermination avec le CSE des priorités d'action, élaboration, mise en œuvre et suivi des actions de prévention, mise à jour du document unique d'évaluation des risques, déploiement d'une démarche similaire sur l'ensemble des unités de travail le cas échéant).



## ? DES QUESTIONS A SE POSER

- Quels sont les objectifs poursuivis en ayant recours à un expert habilité ?
- Est-ce que le recours à un expert habilité s'inscrit bien dans le cadre défini par le Code du Travail (conditions de recours – choix d'un expert sur une liste d'expert CSE habilité) ?
- Est-ce que les élus du CSE ont bien défini l'objet et l'étendue de l'expertise ?
- Le résultat de l'expertise a-t-il été discuté en CSE puis retranscrit dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ? Un plan d'actions répondant aux principes généraux de prévention a-t-il été construit ?



## + POUR ALLER PLUS LOIN

### FICHES REPÈRES :

- Mener une démarche de prévention des RPS, comment faire ?
- Utiliser un questionnaire, à quoi ça sert ?
- Mettre en place des indicateurs RPS, à quoi ça sert ?
- Analyser les situations de travail à risque psychosocial, à quoi ça sert ?

### AUTRE RESSOURCE :

- Sur le site [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), [une rubrique dédiée au CSE](#) avec notamment [une page sur le recours à des experts par le CSE](#)

RETROUVEZ  
ICI TOUTES  
NOS FICHES  
REPÈRES

