



analyser l'économie, agir sur le travail

GUIDE DES EXPERTISES

Santé Sécurité et Conditions de Travail

Guide SSCT à destination des élu·es du CSE

MISE À JOUR Septembre 2026

Les **JDS**

Qu'est ce que l'expertise Santé Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) ?

L'expert-e a pour mission d'apporter au CSE des éléments d'information lisibles et objectifs permettant de jouer son rôle dans la prévention des risques professionnels. L'expertise SSCT est conduite en respectant plusieurs étapes telles que précisés dans l'arrêté et le référentiel de certification des experts habilités : présentation de la méthode et des objectifs poursuivis, établissement d'une lettre de mission, réalisation d'actions spécifiques à l'expertise demandée, clôture de la mission.

«L'employeur a la possibilité de contester devant le juge (art. R.2315-45 à R.2315-52 du code du travail.) Il dispose d'un délai de 10 jours pour saisir le tribunal judiciaire pour contester : l'opportunité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue de l'expertise et la durée de l'expertise.»



Analyser & évaluer

Les situations de travail, les risques professionnels et les incidences d'un projet important ou 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 les conclusions

Au comité, sous la forme d'un rapport et de présentations orales en réunion.

Quand peut-on recourir à une expertise SSCT ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié·es, le CSE peut recourir à un expert indépendant et habilité dans trois situations (art. L.2315-94 du Code du travail) pour l'assister dans ses missions en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) :



Risque grave

Risque grave, identifié dans l'établissement et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.



Projet important / Introduction de nouvelles technologies

Introduction de nouvelles technologies ou projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail (dont les PSE).



Égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Comment travaille un·e expert·e SSCT ?

L'expert·e habilité dispose de prérogatives importantes. Il a accès à de nombreuses informations sur l'entreprise par les documents que l'employeur est dans l'obligation de lui fournir, mais également par un accès direct au terrain.

L'expert·e analyse l'activité pour comprendre les risques auxquels sont exposés les salarié·es, les enjeux de santé, les causes liées à l'organisation du travail, dans une perspective d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

« Des échanges réguliers entre l'expert et les représentant·es du personnel ont lieu tout au long de la mission d'expertise pour rendre compte de l'avancée des travaux et réajuster si nécessaire »

Une méthodologie d'enquête qui peut reposer sur plusieurs éléments :



Entretiens

Individuels ou collectifs avec les salarié·es. Ces entretiens sont confidentiels.



Observations de travail

En accompagnant les salarié·es sur leur poste de travail.



Questionnaire

Pour recueillir des informations plus larges sur des thématiques ciblées, définies en amont.



Échanges réguliers

Avec les représentant·es du personnel tout au long de la mission d'expertise.



TYPE D'EXPERTISE

Risque grave

100 %

Financement intégral par l'employeur
(art. L.2315-80 CT).

2 mois

Délai à compter de la désignation,
renouvelable une fois pour 2 mois
max, par accord.

Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, est constaté dans l'établissement (révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle), le CSE peut désigner un expert habilité.

A QUOI SERT L'EXPERTISE POUR RISQUE GRAVE ?

Réagir face à une situation qui présente un risque grave pour la santé des salarié·es, en analyser les causes et proposer des solutions concrètes pour le réduire ou le supprimer.

- **Exemples de situations qui peuvent justifier le recours à l'expertise risque grave** : surcharge de travail documentée (heures supplémentaires excessives, manque d'effectifs, départs non remplacés, relevé d'horaires atypiques, etc.), série d'accidents similaires sur un même poste ou une même machine, tentative ou suicide d'un·e salarié·e sur le lieu de travail, plaintes multiples de harcèlement moral ou sexuel, climat social dégradé à la suite d'une réorganisation.
- Pour pouvoir qualifier le risque comme identifié et actuel il est important de montrer que les causes supposées du risque demeurent présentes dans l'entreprise. Il ne s'agit pas seulement d'établir la gravité d'un risque mais aussi de montrer que la prévention de ce risque est insuffisante.

QUAND DESIGNER L'EXPERT ?

La désignation de l'expert intervient par une délibération du CSE en séance plénière qui porte sur le principe du recours à l'expertise et sur le nom du cabinet d'expertise retenue, à la majorité des membres titulaires présents. L'employeur ne participe pas au vote. La charge de la preuve de l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, repose sur le CSE (Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 18-24.538; Cass. soc. 18 mai 2022, n° 20-23.556). La délibération décidant le recours à cette expertise doit donc faire l'objet d'une préparation en amont et être étayée pour prévenir les contestations, fréquentes en la matière, de l'employeur.



TYPE D'EXPERTISE

Projet important (dont les PSE)

80 % / 20 %

Financement employeur / CSE, sur son budget de fonctionnement.

2 mois

À compter de la transmission du document d'information-consultation.

En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail (prévu au 4° du II de l'art. L.2312-8), le CSE peut désigner un expert habilité. Celui-ci identifie les conséquences du projet sur l'organisation, les conditions de travail et la santé des salarié·es.

A QUOI SERT L'EXPERTISE POUR PROJET IMPORTANT ?

Identifier les conséquences du projet sur l'organisation, les conditions de travail et la santé des salarié·es, veiller à ce que l'employeur respecte ses obligations légales dans le cadre de l'information consultation, et enfin proposer des améliorations. Dans le cadre d'un PSE, elle a également pour objectif supplémentaire de construire des alternatives permettant de préserver la santé des salarié·es.

- **Exemples de situations qui peuvent justifier le recours à l'expertise projet important :** Réorganisation (fusion de services, suppression de services, création d'un centre de services partagés, transferts d'activité, etc.), introduction de nouvelles technologies (introduction de l'IA, etc.), déménagement ou aménagement de locaux, nouvelle politique d'objectifs ou d'évaluation des salarié·es, modification des méthodes de production, Plan de sauvegarde l'emploi (PSE).
- Lors d'une expertise dans le cadre d'un PSE, l'expert analyse les risques professionnels auxquels sont exposés les salarié·es qui sont licencié·es mais également ceux qui resteront et feront partie de la future organisation de travail. Il a également pour objectif supplémentaire de construire des alternatives permettant de préserver la santé des salarié·es.

QUAND DESIGNER L'EXPERT ?

La désignation de l'expert intervient par une délibération du CSE en séance plénière qui porte sur le principe du recours à l'expertise et sur le nom du cabinet d'expertise retenue, à la majorité des membres titulaires présents. L'employeur ne participe pas au vote. Pour les expertises concernant un PSE, la désignation doit intervenir lors de la réunion d'ouverture de l'information-consultation (R1). Pour les autres projets importants celle-ci peut intervenir durant toute la procédure, mais ne repousse pas les délais de consultation.



TYPE D'EXPERTISE

Égalité professionnelle

≥ 300 salarié·es

Seuil d'effectif requis pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

100 % ou 80 %

100 % employeur si absence d'indicateurs dans la BDESE, sinon 80 %.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, le CSE peut désigner un expert habilité.

A QUOI SERT UNE EXPERTISE EGALITE PROFESSIONNELLE ? COMMENT SE DERoule L'EXPERTISE ?

Etablir un état des lieux de la situation et réaliser un diagnostic afin de nourrir les discussions avec la direction, accompagner les représentant·es du personnel et les organisations syndicales dans la construction de leur stratégie de négociation. Il est essentiel que, lorsqu'il existe, l'avis des représentant·es du personnel au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale soit pris en compte.

- Dans un premier temps, l'expert analyse les documents disponibles sur l'égalité professionnelle. Il complète cette analyse par des entretiens réalisés auprès de la direction. Si l'employeur l'autorise, et seulement à cette condition, ces investigations peuvent être complétées par des entretiens et/ou des questionnaires réalisés auprès des salarié·es. Cela lui permet de réaliser un état des lieux à la fois de l'état de l'égalité professionnelle dans l'entreprise mais également d'évaluer la politique mise en place par l'employeur pour favoriser cette égalité et/ou corriger les écarts.
- A partir de ces données et en fonction des enjeux définis par les organisations syndicales, l'expert réalise un diagnostic qui repose notamment sur un certain nombre d'indicateurs liés à l'égalité professionnelle concernant la rémunération, les promotions, la classification, le déroulement de carrière, le temps de travail, l'accès à la formation, la mixité des métiers, etc. Il cherche à identifier les causes des inégalités.
- A partir de ce diagnostic, il aide les organisations syndicales à négocier l'accord.

Quels sont les objectifs de ces différents types d’expertise ? Par qui sont-elles financées ?

Récapitulatif des trois types d'expertise SSCT présentées précédemment :

Expertise	Objectif	Financement	Délais
Risque grave	Réagir face à une situation qui présente un risque grave avéré et actuel pour la santé des salarié-es, en analyser les causes et proposer des solutions concrètes pour le réduire ou le supprimer.	100 % employeur	Deux mois à compter de la date de désignation, renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord entre le CSE et l’employeur.
Projet Important dont les PSE / Introduction de nouvelles technologies	Identifier les conséquences du projet sur l’organisation, les conditions de travail et la santé des salarié-es, veiller à ce que l’employeur respecte ses obligations légales dans le cadre de l’information consultation, et enfin proposer des améliorations, construire des alternatives permettant de préserver la santé des salarié-es.	80 % employeur 20 % CSE	Deux mois à compter de la date de transmission du document d’information-consultation
Égalité professionnelle	Etablir un état des lieux de la situation et réaliser un diagnostic afin de nourrir les discussions avec la direction, accompagner les représentant-es du personnel dans la construction de leur stratégie de négociation.	100 % employeur si absence d'indicateurs BDESE, sinon 80 %.	Durée de la négociation.



analyser l'économie, agir sur le travail



70 Boulevard Magenta
75010 Paris



01 48 96 71 99



expertsCSE@lesjds.com
expertsSSCT@lesjds.com

Les **JDS**

JDS **avocats**

pour vous conseiller et vous défendre

JDS **formation**

du sur mesure pour les CSE et CSSCT

JDS **experts**

analyser l'économie, agir sur le travail