

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

QUELS ENJEUX?

COMMENT LES DÉCLARER?

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR?

QUELS MOYENS D'ACTION POUR LES ÉLUS DU CSE?



SOMMAIRE

- page **3** **LES ACCIDENTS DU TRAVAIL** en France : quelques données pour mieux se représenter
L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE
- page **5** **C'EST QUOI** un accident du travail ?
- page **7** Comment **DÉCLARER** un accident du travail ?
- page **10** Les **OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR** en matière de prévention
des accidents du travail et ses responsabilités
- page **14** Le pouvoir d'**ENQUÊTE** du CSE
- page **18** Voter une **EXPERTISE RISQUE GRAVE**
- page **20** **à propos de DTR Conseil**
-

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN FRANCE QUELQUES DONNÉES POUR MIEUX SE REPÉSENTER L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE¹

1. Rapport annuel 2024 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels, Novembre 2025.



Chaque jour en France, plus de 100 travailleurs sont blessés gravement, et deux décèdent².

Sur un peu plus de 20 millions de salariés en France, 549 614 accidents du travail (AT) et 94 654 accidents de trajet ont été déclarés en 2024. Certains d'entre eux ont été jusqu'à entraîner le décès du salarié : en 2024, il y a eu 764 décès en lien avec des accidents du travail et 318 décès consécutifs à des accidents de trajet.

Quelques faits marquants :

- les salariés intérimaires, tous secteurs confondus, sont deux fois plus touchés par des accidents graves ;
- les accidents du travail pour lesquels on identifie une affection psychique et/ou un contexte de risques psychosociaux augmentent de 14 % en 2024 par rapport à 2023. Avec 29 000 comptabilisés en 2024, ils représentent un peu plus de 5 % de l'ensemble des accidents du travail.

Tous les secteurs sont concernés par les accidents de travail.

En effet, l'accident est, dans la majorité des cas, un symptôme de dysfonctionnement de l'entreprise, c'est pourquoi, en tant qu'acteur de la prévention, il est indispensable de suivre les accidents du travail et de les analyser afin d'améliorer les conditions de travail.

**CHAQUE
JOUR
EN FRANCE,
PLUS DE
100
TRAVAILLEURS
SONT BLESSÉS
GRAVEMENT,
ET 2
DÉCÈDENT**

2. Ministère du Travail.

?



La définition d'un accident du travail est la suivante : « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu, que ce soit pour un ou plusieurs employeurs* »³.

Un accident du travail est un **événement soudain survenu pendant l'activité professionnelle** et qui, quelle qu'en soit la raison, **a causé un dommage corporel ou psychologique** à celui qui en est la victime.

Le fait à l'origine de l'accident du travail doit être soudain, c'est ce qui le distingue de la maladie professionnelle.

Les types de dommages sont multiples, des douleurs lombaires ou aux articulations, des hématomes, des plaies, des brûlures, un malaise, etc.

Un accident du travail **est considéré comme grave lorsqu'il laisse des séquelles durables pour la victime** telles que des fractures, les brûlures graves, les commotions cérébrales pouvant aller jusqu'au décès.

La jurisprudence a également étendu la notion d'accident du travail à des suicides (au travail ou hors travail) du fait du travail.

3. Article L411-1 du Code de la sécurité sociale.

4. Article L. 1222-9 III du Code du travail en vigueur depuis juillet 2023.

Les accidents de trajet sont-ils des accidents du travail ?

Quant à l'accident de trajet, il se définit comme l'accident qui se produit pendant le trajet aller ou retour :

- entre le lieu de travail et la résidence principale ou tout autre lieu de résidence où se rend le salarié de façon habituelle pour des raisons familiales ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas lorsqu'il travaille.

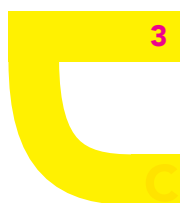
Un accident survenu alors que le salarié est en télétravail peut-il être déclaré comme un accident du travail ?

Oui, selon les conditions précisées dans le Code du travail⁴ : « *L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.* »

Aussi, est présumé accident du travail, l'accident survenu :

- sur le lieu où est exercé le télétravail ;
- durant l'exercice de l'activité professionnelle, c'est-à-dire durant les plages horaires du télétravail.

EST CONSIDÉRÉ COMME ACCIDENT DU TRAVAIL, QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE, L'ACCIDENT SURVENU PAR LE FAIT OU À L'OCCASION DU TRAVAIL



COMMENT DÉCLARER UN ACCIDENT DU TRAVAIL

?



En cas d'accident du travail, **le salarié doit informer l'employeur dans les 24 heures qui suivent l'accident.** Cette déclaration doit être envoyée par lettre recommandée dans les cas où elle ne peut être faite sur le lieu de l'accident.

C'est ensuite à l'employeur de déclarer l'accident du travail à l'Assurance Maladie dans les 48 heures. Il remet au salarié une feuille d'accident du travail.

Ce document est à conserver et à présenter systématiquement par le salarié aux praticiens qui dispensent les soins. En effet, il lui permet de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins, pendant toute la durée des traitements et dans la limite des tarifs conventionnels.

Dans le cas où l'employeur n'a pas rempli son obligation de déclarer l'accident auprès de la CPAM, le salarié garde la possibilité de le déclarer lui-même auprès de sa caisse dans un délai de 2 ans. La CPAM accuse réception par courrier de la déclaration d'accident. Après reconnaissance de l'accident comme accident du travail, elle lui délivrera directement la feuille d'accident du travail. Cette déclaration peut être effectuée par les ayants-droits du salarié en cas d'incapacité de celui-ci ou d'accident du travail mortel.

En cas de rechute (si l'état de santé du salarié s'aggrave après la fin de la prise en charge), il appartient au salarié de déclarer lui-même son état à la CPAM dont il dépend. Cette dernière lui fournira alors une nouvelle feuille d'accident du travail. Dans un délai de 10 jours, l'employeur peut également émettre d'éventuelles réserves sur l'origine de l'accident.

Faire constater les dommages sur la santé

En cas de dommages sur la santé, le salarié doit faire constater son état par le médecin de son choix. Celui-ci établit un certificat médical sur lequel il décrit les lésions, leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles de l'accident.

Le médecin adresse directement un de ces certificats à la CPAM et remet le second certificat au salarié. Le médecin délivre, si nécessaire, un certificat d'arrêt de travail. **Cependant, il peut y avoir une déclaration d'accident du travail sans arrêt de travail.**

Reconnaissance du caractère professionnel de l'accident

Après réception de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical initial, l'organisme de Sécurité sociale dispose d'un délai de 30 jours pour reconnaître ou non le caractère professionnel de l'accident.

NOMBRE D'ACCIDENTS DU

LA SOUS-DÉCLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL :

l'importance de diffuser l'information aux salariés concernant la déclaration des accidents du travail

Nombre d'accidents du travail sont invisibilisés. De nombreuses raisons peuvent expliquer ce phénomène, parmi lesquelles la méconnaissance de la définition de l'accident du travail, la banalisation des dommages physiques et psychiques qui seraient inhérents au métier et donc inutiles de déclarer en accident du travail, ou encore le recours à une procédure interne telle que les événements indésirables en lieu et place de la déclaration d'accident du travail.

Afin d'illustrer ce phénomène de sous-déclaration, voici quelques exemples de situations lors desquelles un dommage soudain est survenu dans le cadre du travail sans que le salarié ne déclare un accident du travail :

- Une soignante est en train de réaliser un soin auprès d'un patient et celle-ci se fait mal aux dos. La blessure est douloureuse mais ne l'empêche pas de travailler. Elle continue alors sa journée de travail.
- Alors qu'il se rend au travail en vélo, un salarié a un accident de circulation. Il est un peu étourdi mais se relève et repart au travail.
- Un salarié est au contact de clients dans le cadre de son activité. Lors d'un échange, un client se montre très agressif et véhément envers le salarié qui se retrouve choqué après l'altercation ce qui provoque de l'anxiété.

Toutes ces situations pourraient faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail. Or, nous constatons lors de nos missions d'expertise, de formation ou de conseil auprès des CSE que cela est peu le cas. La déclaration en accident du travail permettra pourtant une prise en charge médicale pour le salarié y compris en cas d'aggravation des douleurs ultérieurement et la mise en place d'une enquête visant à analyser les causes de l'accident et à mettre en place des actions de prévention afin d'éviter qu'il ne se reproduise.

En tant que représentant du personnel, le rôle des élus est essentiel afin qu'ils informent les salariés de ce qu'est un accident du travail/de trajet et de ces modalités de déclaration.

TRAVAIL SONT INVISIBILISÉS

L'employeur a une obligation en matière de santé au travail. Ainsi, au titre de l'article L4121-1 du code du travail, il doit prendre **«les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.»**

A ce titre, il doit évaluer les risques professionnels et mettre en place des mesures de prévention afin de supprimer ou a minima réduire le risque d'exposition du salarié aux situations de travail dangereuses.

Il est donc indispensable que l'employeur intègre **le suivi et l'analyse des accidents du travail avec le CSE dans la démarche de prévention des risques professionnels.**

Bilan annuel des accidents du travail dans le bilan santé, sécurité, conditions de travail (SSCT)

Dans le cadre de l'information-consultation du CSE sur la politique sociale, de l'emploi et des conditions de travail⁵, l'ensemble des informations en lien avec les conditions de travail sur l'année passée doivent être présentées en CSE, parmi lesquelles les accidents du travail dans le bilan SSCT. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, ces informations sont présentées dans le bilan social.

Dans ces documents, un bilan sur les accidents du travail⁶ de l'année passée doit être indiqué, notamment les indicateurs suivants :

- le nombre total d'accidents de travail avec/sans arrêt ;
- le nombre total d'accidents de trajet avec/sans arrêt.

En vue de pouvoir les analyser plus finement, il est nécessaire de disposer d'informations plus détaillées sur les accidents du travail :

- la catégorisation du risque : le risque électrique ; le risque chimique ; le risque en lien avec des machines/des outils ; le risque lié à la manutention manuelle ; le risque routier ;

le risque de manutention mécanique ; les risques psychosociaux (agressions...) ⁷, etc.

- le métier concerné ;
- le service concerné ;
- le nombre de jours d'arrêt.

En complément, afin de réaliser un suivi plus général de l'évolution des accidents du travail, deux indicateurs annuels doivent également être présentés dans le bilan social :

- le taux de fréquence (TF) : il rapporte le nombre d'accidents du travail avec arrêt au nombre d'heures travaillées ;
- le taux de gravité (TG) : il vise à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail.

Leur évolution au fil des années permet d'indiquer si les mesures de prévention mises en œuvre permettent de réduire le nombre d'accidents du travail ou si celles-ci demeurent insuffisantes et doivent être modifiées ou complétées. Si tel est le cas, des actions doivent être définies afin de réduire les risques à l'origine des accidents du travail.

Afin de veiller à ce que le nombre d'accidents du travail diminue, **il est également nécessaire que l'employeur les présente régulièrement en CSE**, une fois par trimestre par exemple, afin que cela donne lieu à un échange.

5. Article L2312-27 du code du travail.

6. Arrêté du 12 décembre 1985 précisant les informations devant figurer au rapport prévu à l'article L. 236-4 du code du travail.

7. Codification mise en place par l'Assurance maladie afin de répartir les accidents du travail selon le risque qui en est à l'origine en 12 catégories.

Mettre à jour le DUERP⁸ et le PAPRI Pact⁹, suite à l'analyse de l'accident du travail

Un accident du travail constitue le symptôme d'un déficit de prévention d'un risque professionnel.

Une fois l'analyse de l'accident réalisée, il est essentiel de mettre à jour le DUERP en s'interrogeant et en vérifiant les éléments suivants :

- le risque avait-il été identifié ? La fréquence et la gravité d'exposition correspondent-elles aux situations de travail réel ?

-
8. Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.
 9. Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail.
 10. Article L4121-2 du code du travail : L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
 - 1) Éviter les risques ;
 - 2) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 - 3) Combattre les risques à la source ;
 - 4) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 - 5) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - 7) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
 - 8) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 - 9) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
 11. Elle peut être reconnue pour les accidents du travail (mais pas de trajet) et les maladies professionnelles.
 12. Article L452-1 du code de la sécurité sociale.

- existe-t-il des mesures de prévention dans le DUERP concernant le risque lié à l'accident du travail ? Le cas échéant, y a-t-il un écart entre les mesures de prévention mises en œuvre et celles listées dans le DUERP ? Comment peuvent-elles être complétées ou adaptées afin que l'accident ne se reproduise plus ?

Le PAPRI Pact doit quant à lui être complété avec les mesures de prévention définies dans le cadre de l'enquête pour l'année à venir.

Les responsabilités de l'employeur

Au regard de ses obligations, l'employeur a donc une responsabilité en matière de santé et sécurité au travail des salariés qu'elle soit physique ou mentale. À ce titre, il engage sa responsabilité pénale.

De plus, il est responsable de l'évaluation des risques professionnels et de la mise en place d'un plan d'actions. Parmi les actions à mettre en place, il doit respecter les principes généraux de prévention qui prévoient que l'employeur doit supprimer les risques, mettre en place des actions qui visent à agir à la source¹⁰ et si cela ne suffit pas, mettre en place des actions de protections collectives puis individuelles.

Il devra donc mettre en place des mesures qui agissent sur l'organisation du travail comme des actions pour réduire la charge de travail, réduire les cadences et si cela ne suffit pas alors il mettra en place des moyens de protections collectifs (hotte/ aspiration à la source par exemple) et si et seulement si cela ne suffit pas, des équipements de protection individuels comme les casques, masques, lunettes etc. seront à prévoir.

Si l'employeur ne répond pas à ces obligations, il s'expose à la faute inexcusable¹¹

Ainsi, le code de la sécurité sociale¹² prévoit que lorsqu'un accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants droits ont droit à une indemnisation complémentaire.

AU REGARD DE SES OBLIGATIONS, L'EMPLOYEUR A DONC UNE RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES SALARIÉS QU'ELLE SOIT PHYSIQUE OU MENTALE. A CE TITRE, IL ENGAGE SA RESPONSABILITÉ PÉNALE.



Pour que la faute inexcusable soit caractérisée, il faut que les deux conditions suivantes soient réunies :

- l'employeur avait, ou aurait dû avoir, conscience du danger ;
- l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié de ce danger.

La preuve incombe alors au salarié. C'est à la victime qu'il revient d'apporter la preuve de l'existence d'une faute inexcusable¹³. Ce principe doit toutefois être nuancé. Ainsi :

- pour les salariés en CDD et stagiaires en entreprise, la faute inexcusable est présumée établie lorsque le salarié – embauché sous contrat de travail temporaire ou à durée déterminée – ou le stagiaire en entreprise, est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est attesté qu'il n'a pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par le code du travail ;
- en cas d'alerte des salariés et/ou des représentants du personnel, la faute inexcusable de l'employeur est établie de droit lorsque

l'employeur a été averti par les salariés ou l'un des représentants du personnel au CSE d'un risque qui s'est finalement réalisé¹⁴.

Précisons que pour la reconnaissance en faute inexcusable, une éventuelle faute de la victime n'a pas d'incidence sur la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur et de la faute inexcusable, même si la victime a joué un rôle déterminant dans la survenance de l'accident.

La faute inexcusable a pu être reconnue dans certains cas tels que :

- suite au suicide du salarié, alors que l'employeur n'avait pris aucune mesure pour éviter le harcèlement dont il était victime ;
- suite au décès d'un salarié des suites d'une maladie professionnelle liée à l'amiante : l'employeur n'ayant pas respecté la réglementation liée à l'empoussièremement des locaux.

13. Civ. 2e, 22 mars 2005, no 03-20.044.

14. C. trav. art. L. 4131-4 ; v. pour une illustration : Soc. 17 juill. 1998, no 96-20.988.

Afin que le CSE puisse exercer ses prérogatives, l'employeur doit l'informer de tout accident ou incident survenu sur le lieu de travail et ceci qu'elle qu'en soit la gravité.

Dès lors qu'un accident survient, il est indispensable d'analyser les circonstances de sa survenue en vue d'éviter que celui-ci ne se reproduise et que des actions de prévention soient décidées et mises en œuvre.

Dans ce cadre, en tant qu'acteur de la prévention, **le CSE a un pouvoir d'enquête en cas d'accident du travail**¹⁵. Ce pouvoir d'enquête s'applique à tout accident du travail, il ne se limite pas aux seuls accidents graves ou mortels.

Dans ce cadre, tous les accidents du travail peuvent être analysés. Ainsi, pour chaque accident (une coupure, une chute, une blessure plus ou moins grave etc.), il est important de réaliser une enquête afin d'en saisir les causes et de ne pas faire porter la responsabilité sur les individus. On constate en effet, que c'est souvent le cas. L'accident du travail est décrit au regard d'un manquement du salarié tel que celui-ci ne portait pas son casque, ni ses lunettes, lorsqu'il a reçu un éclat dans l'œil, ce serait donc de son fait s'il est blessé. Dans cet exemple, il est essentiel de s'interroger afin de comprendre pourquoi il ne les portait pas en questionnant par exemple la cadence, les effectifs, le matériel à disposition, la formation etc. Ce point est fondamental, car pour éviter que l'accident ne se reproduise, il faut identifier les facteurs de risques qui sont à la source de l'accident.

L'enquête a ainsi pour but de comprendre ce qu'il s'est passé lors de l'accident du travail afin d'éviter sa répétition et que des actions de prévention soient définies.

Une disposition spécifique en cas d'accident grave

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (art. L.2315-27 du Code du travail).

Un accident du travail est dit grave lorsqu'il entraîne une incapacité permanente (partielle ou totale) ou des séquelles durables. Il est dit mortel lorsqu'il cause le décès de la personne.

De même, l'inspection du travail est obligatoirement invitée pour les réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours (L. 2314-3).

Le déclenchement de l'enquête et les moyens du CSE

Bien que le code du travail n'indique pas précisément les modalités de déclenchement de l'enquête, il est fortement conseillé de décider des modalités de réalisation d'une enquête en réunion de CSE et de voter son déclenchement à la majorité des membres présents.

Le CSE désigne une délégation qui comprend au moins un membre élu et un représentant de l'employeur.

Le temps passé par les élus afin de réaliser l'enquête sur les accidents de travail grave ou des incidents répétés n'est pas imputé au crédit d'heures¹⁶.

La méthodologie de l'enquête

Il est fortement recommandé de **réaliser l'enquête le plus rapidement possible après la survenue de l'accident du travail** afin que le CSE puisse collecter le maximum d'informations permettant d'identifier les causes de l'accident et de pouvoir rapidement proposer des préconisations évitant la reproduction de l'accident du travail. Si la victime est en arrêt de travail, elle pourra être entendue à son retour.

La préparation de l'enquête

En amont des entretiens, il sera nécessaire pour la délégation de :

- définir quels seront les salariés entendus : victime(s), témoin(s), etc. ;
- échanger sur la grille d'entretien et de s'assurer que les principes tels que le volontariat et la confidentialité des propos seront garantis.

15. Article L.2312-5 (pour les entreprises de 11 à 49 salariés) et article L.2312-13 (pour les entreprises de 50 salariés et plus) du Code du travail.

16. Article L.2315-11 du Code du travail.

De plus, avant les entretiens, afin de prendre connaissance du contexte organisationnel dans lequel l'accident du travail s'est produit, il est également important de rassembler et d'analyser différents éléments tels que :

- l'organigramme,
- les fiches de postes,
- les procédures existantes (modes opératoires par exemple),
- l'évaluation des risques dans le DUERP et les mesures de prévention définies dans le PAPRI Pact,
- les indicateurs de santé au travail (nombre d'accidents du travail, taux d'absentéisme, turn-over, etc.),
- ainsi que les profils des salariés (types de contrats, âge/ancienneté des salariés).

Le déroulement de l'enquête

Ensuite, lors de l'enquête, la délégation va recueillir les témoignages via des entretiens individuels. Pour réaliser les entretiens, il est essentiel de **garantir la confidentialité des échanges** (salle neutre à l'abri des regards extérieurs) et de les réaliser avec les personnes **de manière individuelle**. Afin de favoriser la parole, il faut veiller à laisser s'exprimer librement les personnes interrogées et les interroger sans porter de jugement de valeur.

Lors de l'entretien, il est également important de **rappeler que l'objectif d'une enquête suite à un accident du travail n'est pas d'établir des responsabilités mais s'inscrit dans une logique de compréhension et de recueil des faits, avec un objectif de prévention des risques professionnels**.

L'accident est multifactoriel. Il n'est jamais uniquement le résultat de déficiences techniques, de déficiences

humaines, d'une infraction aux règles de sécurité, c'est pourquoi, lors de l'entretien, il s'agit de recueillir des informations permettant de **comprendre les circonstances détaillées de l'accident du travail** :

- le ou la victime : nom, prénom, type de contrat, poste, ancienneté ;
- la date et l'heure de l'accident du travail ;
- le nombre de jours d'arrêt s'il y a eu un arrêt ;
- le siège des lésions (mains, bras, tête, épaule, etc.) ;
- la nature des lésions (coupure, brûlure, fracture, coup, douleur, etc.) ;
- le récit détaillé de l'accident : avant l'accident du travail, pendant l'accident et après l'accident. Il est essentiel ici de noter l'ensemble des informations de manière détaillée.

Afin de pouvoir analyser l'accident et de déterminer les causes de sa survenue, il est **indispensable de recueillir des informations sur le contexte organisationnel de l'accident du travail**.

Il s'agira donc de questionner également **l'activité de travail au moment de l'accident et hors contexte de l'accident**, c'est-à-dire : le déroulement des activités : les tâches réalisées au quotidien.

- Ces tâches ont-elles évolué ?
- De nouvelles tâches ont-elles été ajoutées ?
- Qu'en est-il de : l'effectif ? Du matériel ? De la formation ?
- Quelles ont été les difficultés : aléas à gérer, absences inopinées, manque de disponibilité d'équipes/de l'encadrement ? etc.

EST MULTIFACTORIEL



Au moment du recueil des informations auprès du salarié, il est important de faire préciser celles-ci lorsqu'elles sont floues. Il s'agit de recueillir des données factuelles. **Un fait est : une information, un état, une action exprimée, de façon concise. Un fait est donc observable et/ou vérifiable et quantifiable.** Ce n'est ni une interprétation, ni une opinion, ni un jugement de valeur, ni un fait négatif tel que « absence de... », « manque de... », qui correspond à ce qu'il aurait fallu pour que l'accident ne se produise pas¹⁷.

Par exemple, de nombreuses analyses d'accidents du travail de secteurs très différents comme la logistique, le médico-social ou dans le secteur tertiaire, se réduisent souvent à expliquer l'accident du travail par : « le manque de vigilance », « le manque de port d'EPI (chaussures de sécurité, tenue de travail, etc.) » ou par « le manque de suivi de la procédure ». Ces faits négatifs ne permettent pas d'analyser les circonstances de l'accident, il est essentiel de recueillir des éléments détaillés sur le contexte organisationnel (objectifs, charge de travail, effectifs, disponibilité et état du matériel, aléas, etc.).

Ce n'est qu'en recueillant ces informations qu'il sera possible d'agir en prévention afin d'éviter que l'accident ne se reproduise.

Des photos, mesures, plans, croquis peuvent également être réalisés pour compléter les propos recueillis.

A l'issue de l'enquête

L'ensemble des informations recueillies sont regroupées dans un rapport établi conjointement entre membres élus du CSE et le représentant de l'employeur.

Il s'agira en conclusion que l'ensemble des parties s'accordent¹⁸ sur :

- les causes organisationnelles ayant pu entraîner la survenue de l'accident de travail ;
- les mesures de prévention à mettre en œuvre afin d'éviter que l'accident ne se reproduise.

Le rapport d'enquête détaillant l'analyse de l'accident ainsi que les actions de prévention doit faire l'objet d'une présentation et d'échanges en réunion du CSE. Les éléments d'analyse doivent être intégrés dans le DUERP afin que l'évaluation des risques ainsi que les mesures de prévention soient mises à jour.

La mise en œuvre et l'efficacité des mesures de prévention doit également être suivie en CSE.

En cas d'accident grave (suite à un décès par exemple), à l'issue de l'enquête, une fiche de renseignement doit être établie par la délégation l'ayant menée et transmise à l'inspecteur du travail (R. 2312-2 du Code du travail), il s'agit du formulaire « Enquête CSE relative à un accident du travail grave »¹⁹.

17. Fiche ED 6163 INRS sur la méthodologie de l'arbre des causes.

18. En cas de désaccord sur l'analyse, chaque partie peut écrire son propre rapport d'enquête. Article L.2315-11 du Code du travail.

19. CERFA 12758*01. Bien qu'il n'ait pas été mis à jour suite au passage du CHSCT au CSE, il reste d'actualité.

NOTER UNE EXPERTISE
RISQUE GRAVE

**DANS LE CAS OU
VELENT NOMB
LES MESURES
SANTES POU
DENT DU T
VOTER UN**

Un salarié qui reçoit une pièce d'une machine sur la tête pendant qu'il travaille, un salarié qui se blesse pendant une intervention avec un de ses outils de travail (camion, malaxeur, échelle, engin, etc.), un salarié qui se suicide ou tente de se suicider sur son lieu de travail, un accident routier lors des trajets professionnels, une douleur lors de soins à un patient/ résident, etc. tous ces exemples constitutifs d'un accident du travail, doivent être analysés.

Dans le cas où les accidents du travail se révèlent nombreux, répétés ou à la hausse, que les mesures mises en œuvre restent insuffisantes pour les réduire, ou en cas d'accident du travail grave, les élus peuvent voter une expertise «risque grave».²⁰

Le code du travail prévoit ainsi que le CSE peut 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 du Code du travail).

L'expertise va alors permettre d'analyser les situations de travail et comprendre les facteurs de risques organisationnels qui ont pu contribuer à la survenue de l'accident du travail. Il s'agira d'analyser à la fois les causes de l'accident ainsi que le contexte organisationnel.

De plus, une étude de l'évaluation des risques professionnels et des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur sur ce sujet sera également effectuée. Il s'agira également d'établir des recommandations afin que l'employeur réalise un plan d'actions afin que ce type d'accident du travail ne se reproduise pas.

Le rapport d'expertise a **une valeur juridique**, il peut donc être utilisé dans le cadre de contentieux que ce soit par le CSE ou par des salariés.

Quand voter une expertise ?

Un accident du travail grave ou des accidents du travail répétés et dont la gravité est importante sans que l'employeur n'agisse suffisamment pour réduire le nombre d'accidents du travail, malgré les remontées en CSE, le CSE peut alors recourir à un expert habilité à réaliser une expertise «risque grave». Pour cela, il sera nécessaire de voter une délibération à la majorité des titulaires présents.

Le vote d'une délibération étant nécessaire, il est important de contacter l'expert en amont afin de s'assurer du respect du formalisme.

Qui finance l'expertise ?

L'expertise risque grave est financée à 100 % par l'employeur.

20. Article L2315-94 du code du travail.

QUAND LES ACCIDENTS DU TRAVAIL SE RÉPÈTENT, REPÉTÉS OU À LA HAUSSE, QUE LES MESURES MISES EN ŒUVRE RESTENT INSUFFISANTES POUR LES RÉDUIRE, OU EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL GRAVE, LES ÉLUS PEUVENT VOTER UNE EXPERTISE «RISQUE GRAVE»

à propos de DTR conseil

Consultantes en santé au travail depuis plus de 15 ans, nous vous accompagnons dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail (expertise, conseil, formation).

Alexandra JEAN est spécialisée à la fois sur le risque chimique et l'amiante (industrie, énergie, sanitaire et social...) et les risques psychosociaux / risques graves (suite à un accident du travail, à un suicide ou à une tentative de suicide).

Élisa OUDINOT est spécialisée sur les projets de réorganisation et d'introduction des nouvelles technologies en lien avec les outils informatiques, les projets de digitalisation et de mise en œuvre de l'IA.

Nous intervenons en complémentarité sur différentes problématiques (IA, risque chimique, amiante, déménagement, réorganisation, fusion, plan de réduction des effectifs, accident grave, suicide, RPS, violences sexistes et sexuelles, etc.) et dans tous types de secteurs : services, industrie, énergie, transport, associatif, médico-social, sanitaire, informatique, bancaire, enseignement, agro-alimentaire, grande distribution, fonction publique, pharmaceutique...

Des questions sur ces sujets ?

DTR Conseil vous accompagne sur votre problématique. Et en cas de recours à expertise, nous sommes à vos côtés en amont du vote, dans la préparation de la délibération et l'identification des éléments à intégrer dans celle-ci. Contactez-nous !

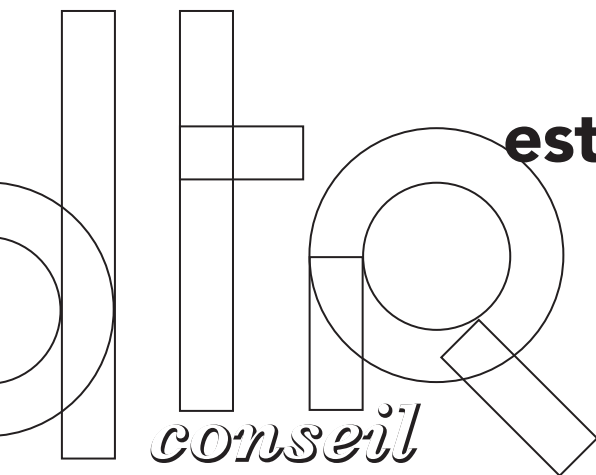


Alexandra
Jean



Elisa
Oudinot

*un cabinet de conseil fondé et animé par deux femmes
aux profils et expertises complémentaires
au sein d'un réseau pluridisciplinaire de partenaires*

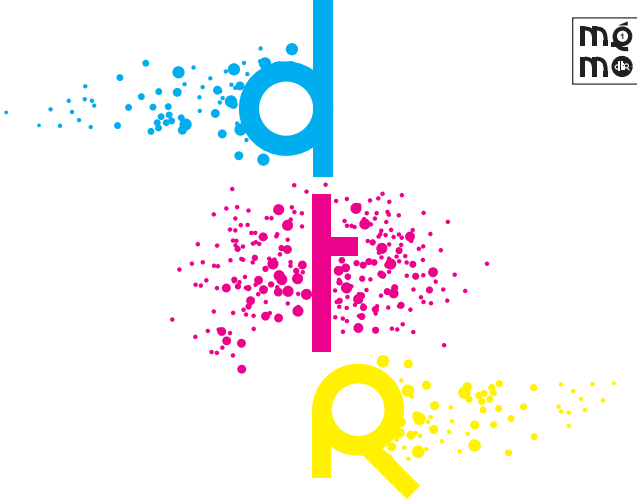


est certifié auprès des CSE pour intervenir auprès des CSE (Comité Social et Economique) dans les domaines santé et organisation du travail, dont les équipements de travail / environnement de travail y compris les expositions chimiques, physiques, biologiques / égalité professionnelle;
habilité IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) au titre des compétences techniques et organisationnelles, spécialité santé au travail, sécurité et risques psychosociaux (habilitation délivrée par la DIRECCTE IDF pour une durée de 5 ans);
agréé pour la formation en santé-sécurité des représentants du personnel par la DREETS d'Ile-de-France.

www.dtrconseil.com 40, rue Alexandre Dumas, 75011 PARIS

www.dtrconseil.com
contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

publications



POINTS DE REPÈRES / **CSE**



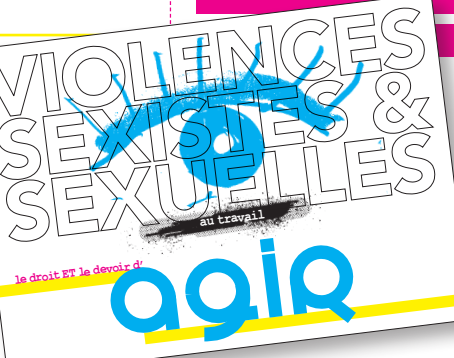
POINTS DE REPÈRES 

Nos Guides "Risques chimiques" et "Intelligence artificielle"
Notre « mémo » consacré au CSE : son rôle, ses missions, son organisation, ses outils... bref, tout ce qu'il faut savoir de cette instance !
(brochures disponibles sur demande)

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

DE QUOI S'AGIT-IL ?
COMMENT AGIR EN CAS DE SIGNALEMENT ?

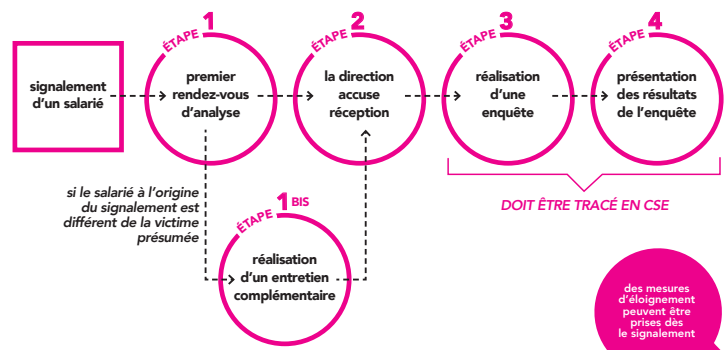
- obligations de l'employeur
- rôle du CSE
- rôle du référent



le droit ET le devoir d'



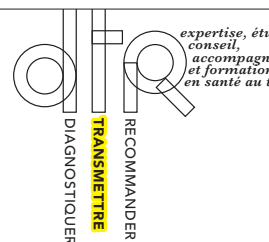
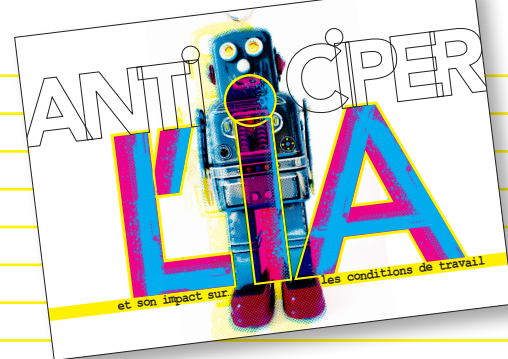
LES ÉTAPES À SUIVRE EN CAS DE SIGNALEMENT



des mesures d'éloignement peuvent être prises dès le signalement



CATALOGUE formations



SOMMAIRE

Notre catalogue
présentant
les 11 formations
que nous
proposons.

SÉRIE A

Public : salariés, directeur d'établissement, préventeur, membres du CSE.

- P4** Initier une **démarche de prévention** dans mon établissement
- P5** Mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels : **construire un DUERP et un plan d'actions**
- P6** Prévenir les **risques psychosociaux**
- P7** Prévenir les troubles psychiques liés au **changement**
- P8** Prévenir les situations de **harcèlement moral, sexuel**
- P9** Prévenir le syndrome d'épuisement professionnel (**burn-out**)

SÉRIE B

Public : membres titulaires et suppléants du CSE, représentants de proximité.

- P10-11** Formation agréée obligatoire [**initiale**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P12-13** Formation agréée obligatoire [**renouvellement**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P14-15** Formation agréée obligatoire [**entreprise moins de 50 salariés**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P16-17** Formation [**représentants de proximité**] santé, sécurité et conditions de travail (**SSCT**)

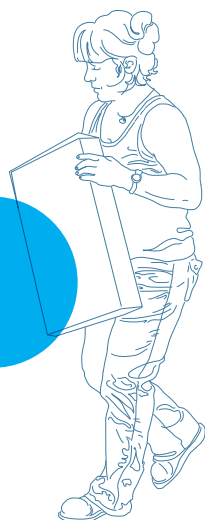
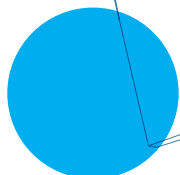
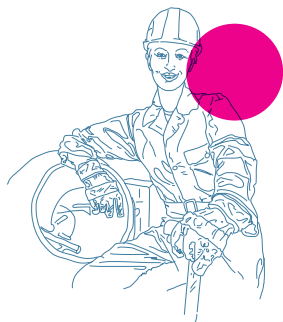
SÉRIE C

Public : membres du CSE, référent d'entreprise, RH / manager.

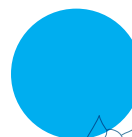
- P18** Formation obligatoire [**référent**] harcèlement sexuel et agissements sexistes
- P19** À propos de **DTR Conseil**

des
supports
de formation
clairs et
originaux

élu.es CSE, la formation c'est
VOTRE
droit



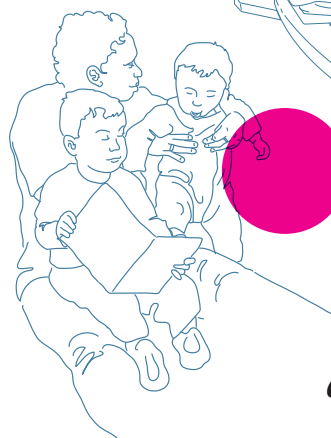
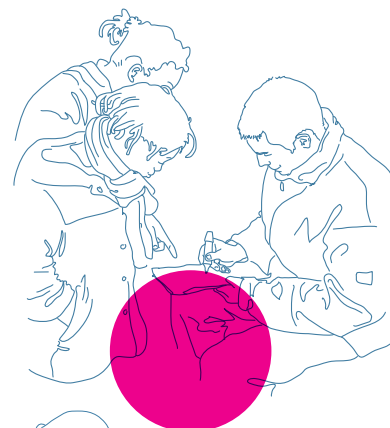
diagnostic



EXPERTISE,
ÉTUDE, CONSEIL,
ACCOMPAGNEMENT
ET FORMATION
EN SANTÉ
AU TRAVAIL

dtR

recommander



AGIR POUR
l'amélioration
des conditions
de travail

dtR
conseil