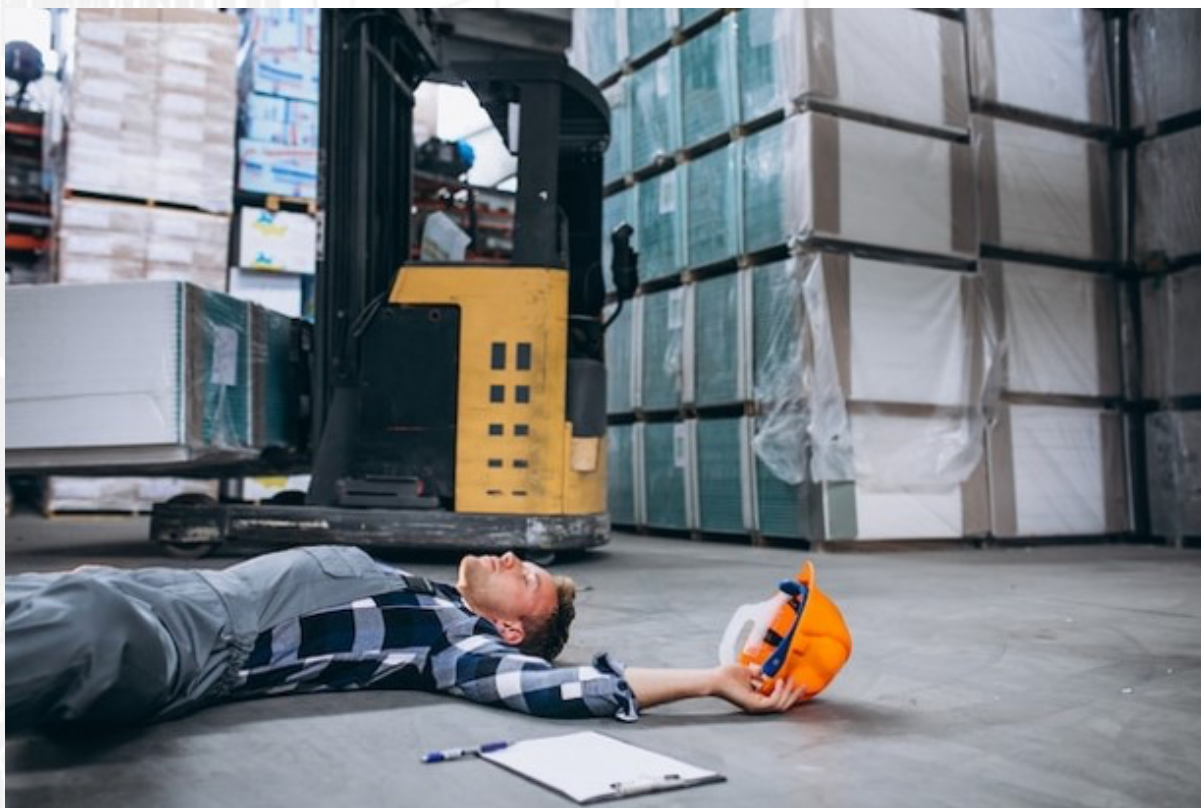


L'ENQUÊTE ACCIDENT



Ce qu'il faut retenir

Lorsqu'un accident du travail est survenu, il est indispensable d'en identifier les causes et de mettre en place des actions correctives pour éviter qu'il ne se répète. Pour aider les entreprises, l'INRS et l'Assurance maladie – Risques professionnels proposent un nouvel outil en ligne : Agir suite à un accident du travail.

655 715 accidents du travail ont été reconnus en France en 2019 dont près de 600 000 ont donné lieu à un arrêt de plus de 4 jours. Si aucune mesure n'est mise en place après un premier accident, les risques que cet accident se répète ou qu'un accident plus grave ne se produise augmentent de façon importante. Les données montrent que près de la moitié des entreprises ayant connu 2 accidents connaîtront au moins un accident grave (plus de 45 jours d'arrêt) si aucune mesure spécifique n'est mise en œuvre.

On distingue quatre situations d'accident du travail :

1. Les accidents du travail sur le lieu de travail
2. Les accidents du travail durant les trajets domicile/travail/domicile
3. Les accidents du travail durant les trajets de mission (clients, fournisseurs, etc.)
4. Les maladies professionnelles (T.M.S, Allergies, etc.)

Comprendre les accidents pour mieux les prévenir

Après chaque accident, il est donc nécessaire d'identifier les causes et de mettre en place des actions correctives. Cette tâche peut parfois se révéler complexe. Pour accompagner les entreprises, notamment les TPE-PME, l'INRS et l'Assurance maladie – Risques professionnels ont conçu un nouvel outil en ligne libre d'accès.

Le cadre juridique de l'enquête

L'employeur a une obligation légale de résultats en matière de sécurité des salariés. A ce titre, l'enquête est un outil de prévention que l'employeur se doit d'utiliser, pour ne pas mettre en cause sa responsabilité.

Par ailleurs, la CPAM, en cas de réserve de l'employeur sur le caractère professionnel de l'accident, ou si elle l'estime nécessaire, peut procéder à des investigations. Il s'agit :

- soit d'un examen, sous forme de questionnaire, des circonstances ou de la cause de l'accident auprès de l'employeur et du salarié,
- soit d'une enquête (en cas de décès du salarié, l'enquête est obligatoire).

Enfin, l'employeur a l'obligation légale d'informer le CSE de tous les accidents du travail, définis par l'article L411-1 du code du travail. Le CSE dispose alors d'un pouvoir d'enquête s'il estime ce dernier nécessaire. En cas de risque grave, où l'enquête est obligatoire. Il peut déléguer ce pouvoir à la CSSCT si cette dernière existe.

Les élus doivent être informés chaque fois qu'un accident du travail se produit afin de pouvoir mener son enquête.

Il est prévu qu'ils réalisent des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Le code du travail prévoit explicitement que « les élus sont informés à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement... ».

Les dispositions de l'article L.4614-10 du code du travail prévoient que « les élus sont réunis à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. »

Le déroulement de l'enquête du CSE

Le contenu de l'enquête

L'enquête a pour but de cerner des causes afin d'éviter la répétition de l'accident ou de la maladie.

Elle n'a pas pour but d'établir des culpabilités.

Les élus doivent recueillir l'ensemble des faits, s'interroger sur la diversité des causes et leurs interférences.

Avant de commencer à réaliser l'enquête, il est nécessaire qu'une délégation soit désignée. Elle doit être composée à minima de l'employeur (ou de son représentant) et d'un membre du CSE. Ensuite, l'enquête peut commencer. Elle se déroule en quatre temps.

D'autre part, l'équipe enquête peut avoir besoin de matériel :

1. EPI en lien avec la scène de l'AT,
2. Moyens de balisage de la scène,
3. Instruments de mesures (chronomètre, télémètre, luxmètre, thermomètre, etc.),
4. Appareil photo/caméra,
5. Instrument de prélèvements (pompe à gaz et particules, spatules, sachets de recueil, ruban adhésif, etc.),
6. Les procédures, consignes de sécurité en lien avec l'AT/MP, dernier contrôle matériel, etc.,
7. Enregistreur sonore (témoignage),
8. Papier/stylo (plan de la scène et des éléments matériels).

1. Recueillir des informations.

Cette étape est nécessaire pour comprendre les causes de l'accident du travail. Pour ce faire, plusieurs moyens sont mis à disposition du CSE.

Dans un premier temps, le CSE peut se rendre sur place pour observer le lieu de l'accident du travail. A cette occasion, le CSE peut contrôler l'environnement de travail, prendre des photos du lieu de l'accident, élaborer des dessins, prendre des mesures... Par ailleurs, le CSE peut mener des entretiens avec les personnes concernées par l'accident du travail (victime et témoins). Plus globalement, il est possible d'entendre l'employeur ou toute personne qui semble qualifiée (employeur d'une entreprise voisine où les salariés sont exposés aux mêmes types de risques par exemple). Enfin, la consultation de documents relatifs à la santé et sécurité au travail (DUER, registre des risques...) peut venir étayer les informations déjà récoltées.

Il peut y avoir quatre types de témoins potentiels :

1. TÉMOIN OCULAIRE Qui a réellement vu quoi/quand ?
2. TÉMOIN AUDITIF Qui a réellement entendu quoi/quand ?
3. TÉMOIN OLFACTIF Qui a senti réellement quoi/quand ?
4. LA VICTIME Quelle est son histoire sur l'AT/MP ?

2. Caractériser précisément l'accident du travail.

La délégation doit définir six éléments pour caractériser l'accident du travail :

- Qui : les personnes présentes au moment de l'accident (dont la victime)
- Quoi : le travail effectué par ces différentes personnes au moment de l'accident
- Quand : le moment précis de l'accident (date, heure)
- Où : le lieu précis de l'accident
- Comment : les éléments explicatifs de l'accident
- Quelles sont les consignes données (procédures) en lien avec l'accident et le COMMENT

3. Analyser les causes de l'accident du travail.

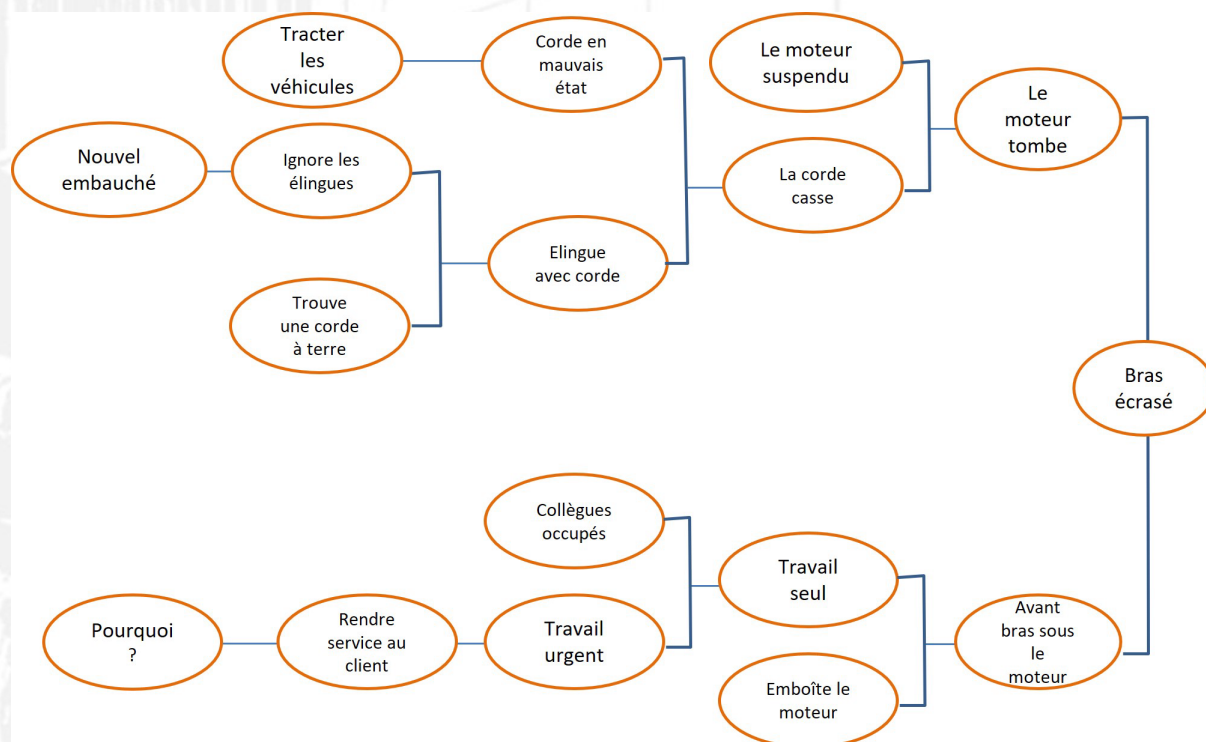
A partir des informations recueillies, la délégation peut construire l'arbre des causes. Il s'agit de la recreation de l'enchaînement logique des causes de l'AT dans le but de remonter à l'origine de l'accident. Associé à l'analyse des informations recueillies lors de la première étape (observations, entretiens et documents), l'arbre des causes permet au CSE d'avoir une vision complète sur les conditions de travail des salariés.

Exemple : recherche du " pourquoi du pourquoi " !

"Pour rendre service à un client, le chef d'atelier d'un garage accepte de terminer la réparation d'un camion, il confie cette tâche à Pierre, un aide nouvellement embauché. Pierre doit remonter le moteur à l'aide d'une chèvre, à laquelle il suspendra le moteur. Il ignore l'existence d'élingues appropriées, et utilise une corde servant à tracter les véhicules et qui traîne à terre.

Pierre pousse la chèvre près du camion et ne sait comment présenter le moteur dans le camion. Il va demander de l'aide au chef d'atelier qui lui demande de se débrouiller seul, car ses collègues sont occupés. Pierre pousse le moteur pour l'emboîter en plaçant son bras dessous pour le guider, il éprouve beaucoup de difficultés quand soudain la corde casse, le moteur lui écrase le bras. "

Réponse probable par l'arbre des causes :



Rédiger le rapport d'enquête

Une fois l'enquête terminée, un rapport d'enquête doit être établi. En parallèle, la fiche CERFA doit être rendue à l'inspecteur du travail dans les 15 jours. Le rapport comporte les informations suivantes, recueillies et analysées pendant l'enquête :

- La date, l'heure et le lieu de l'accident du travail
- Les circonstances de l'accident, en détaillant le plus possible
- L'endroit où se situent les blessures : coude, poignet, ligaments...
- Les conséquences des blessures : impossibilité de travailler par exemple
- L'analyse des causes de l'accident : définie par l'arbre des causes, les entretiens et observations
- Les mesures de prévention préconisées : il peut s'agir d'une prévention des RPS par exemple

Les cas particuliers du suicide et du harcèlement

Le cas du suicide ou de la tentative de suicide

Le suicide ou la tentative de suicide sur le lieu de travail sont définis comme un accident du travail. Néanmoins, s'ils ont lieu au domicile et qu'un lien avec le travail a été avéré, ils peuvent être définis comme AT. De ce fait, la méthodologie de l'enquête réalisée par le CSE suit les mêmes étapes définies ci-dessus.

Une prévention générale des risques psychosociaux peut être mise en place à la suite d'un suicide ou d'une tentative de suicide. En effet, cela permet d'éviter la reproduction d'un tel accident du travail.

Le cas du harcèlement moral

La détérioration de la santé mentale due au harcèlement moral peut constituer un accident du travail (par exemple une dépression qui survient après un entretien). Par ailleurs, si une situation de harcèlement moral est remontée au CSE, il doit agir à trois niveaux :

- Après du salarié, en instaurant un climat de confiance pour libérer la parole. Le CSE peut aussi orienter le salarié vers des professionnels de santé qui pourront le prendre en charge.
- Après de la direction, en remontant l'information pour favoriser la mise en place d'actions rapides et concrètes.
- Entre la victime et le présumé harceleur : la mise en place d'une médiation peut être une solution pour apaiser les tensions entre les deux parties.

Les conséquences de l'enquête

L'enquête permet le dialogue entre les différents acteurs de la prévention dans l'entreprise. Ses résultats contribuent à limiter les risques de nouveaux accidents du travail :

- Les salariés sont donc davantage protégés physiquement et mentalement.
- Le CSE, quant à lui, souligne son implication dans la recherche de la santé et la sécurité au travail.
- Par ailleurs, les recommandations pour améliorer les conditions de travail permettent à l'employeur de préserver la performance globale et de satisfaire ses obligations de prévention.
- Enfin, les résultats de l'enquête pourront être versés au dossier par chacune des parties en cas de litiges

La réalisation d'enquêtes n'est pas toujours facile pour les membres du CSE, d'autant plus dans les cas de suicide ou de harcèlement. Ainsi, le CSE peut choisir de se faire aider pour promouvoir au mieux la santé et les conditions de travail des salariés.

Dans un premier temps, des formations sont disponibles pour les membres du CSE. Outre la formation obligatoire SSCT prise en charge par l'employeur, d'autres formations sont possibles pour approfondir certaines connaissances (RPS, accompagnement dans la mise en place d'une démarche QVT...). Ces formations sont à la charge du CSE.

Les membres du CSE peuvent également solliciter l'appui d'un expert, dans le cadre d'une expertise pour risque grave. Cette expertise peut couvrir le champ des risques psychosociaux ou celui des accidents physiques. L'expertise permet aux membres du CSE de bénéficier d'une analyse externe des conditions de travail et de leurs conséquences sur la santé des salariés. Cela permet également de contribuer totalement à la prévention des risques professionnels en proposant des mesures concrètes. Le choix de l'expert est de la responsabilité des membres élus du CSE et le coût est intégralement à la charge de l'employeur.