

COMMENT DÉCLARER UNE ENQUÊTE AT (ACCIDENT DU TRAVAIL) OU MP (MALADIE PROFESSIONNELLE)



Lorsqu'un Accident du Travail (AT) est déclaré, une analyse des circonstances de l'AT s'impose. Il y a deux types d'enquêtes : celles de la CPAM et celles internes à l'entreprise.

L'enquête de la CPAM

Lorsque la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) est informée d'un AT ou d'une MP, elle peut décider de mener des investigations poussées pour déterminer si le caractère professionnel de l'AT est retenu.

L'enquête interne à l'entreprise

En cas de danger grave et imminent, ou en cas d'atteinte aux droits des personnes, un représentant du CSE (Comité social et économique) peut exercer un droit d'alerte. Cette alerte est immédiatement suivie d'une enquête par l'employeur et le représentant qui a signalé le danger.

A quoi sert le CSE ?

L2312-5 et L2312-13 du code du travail : Depuis 2020, c'est le CSE (Comité Social et Economique) qui se charge de l'enquête, en remplacement du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail).

Le CSE remplace le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail) depuis 2020. Il présente à l'employeur les réclamations des salariés, et contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il réalise également des enquêtes en matière d'accidents du travail.

Selon le nombre de salariés (et des conventions collectives), le CSE peut disposer d'une commission spécialisée, la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) qui se chargera de cette analyse et fera son rapport auprès du CSE.

Dans les faits, ce droit d'alerte suit souvent l'exercice du droit de retrait d'un salarié.

Le droit de retrait

Le salarié qui estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent peut exercer un droit de retrait.

Il informe son employeur ou son supérieur hiérarchique par tout moyen, même si un écrit est préférable, notamment pour des questions de preuve (mail, courrier, recommandé). Il peut également informer le CSE de sa décision.

Le salarié n'a pas besoin de prouver l'existence du danger, mais il doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, que ce soit dans l'immédiat ou dans un futur proche.

Concrètement, cela signifie qu'il peut quitter son poste ou refuser de le prendre, sans l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut se servir de l'utilisation du droit de retrait comme prétexte pour justifier un licenciement ou toute autre sanction telle qu'une retenue de salaire.

Cependant, d'après l'article L4132-1, le retrait du salarié ne doit pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui.

Comment s'exerce le droit d'alerte ?

Le représentant du personnel au CSE qui utilise son droit d'alerte est tenu de prévenir immédiatement l'employeur. Il consigne son avis par écrit dans le registre des dangers graves et imminents.

Cet avis doit indiquer :

- Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- La nature et la cause de ce danger
- Le nom des travailleurs exposés

Attention : L'avis doit être daté et signé

Les devoirs de l'employeur

L'employeur doit :

- Tenir à jour le registre des dangers graves et imminents. Ce registre est à disposition des représentants du personnel (dont le CSE) et de l'inspection du travail.
- Remplir le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques). Ce document obligatoire sert notamment à identifier et classer les risques, en plus de proposer des actions de prévention.

L'enquête

Cette analyse a plusieurs objectifs :

- Comprendre les faits qui se sont déroulés
- Analyser les faits pour en déterminer les causes
- Déterminer les mesures à mettre en place pour éviter d'autres AT similaires

Cela peut concerner :

- Un accident grave : Cerfa n° 61-2256
- Maladie Professionnelle : Cerfa n° 61-2257
- Accidents répétés ou risque grave : Cerfa n° 61-2258

Un accident est considéré comme grave s'il a entraîné la mort ou paraît devoir entraîner une incapacité permanente, s'il a révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées, ainsi que toute maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Ces documents sont à remplir en trois exemplaires, dont deux à transmettre à l'inspection du travail.

Après l'enquête

Après l'enquête, et la transmission du CERFA à l'inspection du travail si nécessaire, l'employeur doit prendre des mesures pour empêcher que d'autres risques se réalisent.

Des subventions et autres aides existent pour aider à financer la prévention.

Si l'employeur ne prend aucune mesure, le CSE peut alors saisir le Conseil de Prud'hommes