



Compte entreprise

Vos démarches maladie et risques professionnels

ENTREPRISE INSTITUT NATIONAL RECHERCHE SECURITE - 775 671 456

Accueil

Vos salariés

Déclarer un accident du travail et ajouter des réserves

Saisir une attestation de salaire et accéder aux bordereaux

Suivre les dossiers d'indemnités journalières

Votre entreprise

Accéder au compte AT/MP

Participer à une enquête

Obtenir de l'assistance

ÉTABLISSEMENT 775 671 456 00082

Accueil > Déclarer un accident du travail

DÉCLARER UN ACCIDENT DU TRAVAIL



Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu, dès qu'il a connaissance d'un accident, de le déclarer sous 48 heures par tout moyen conférant date certaine à sa réception, hors dimanche et jours fériés, à la caisse primaire d'Assurance Maladie d'affiliation du salarié (CPAM).

Les réserves de l'employeur sur le caractère professionnel de l'accident

L'employeur ne peut refuser de déclarer un accident, même s'il estime qu'il n'a pas de lien avec le travail. Dans ce cas, il peut émettre des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident, c'est-à-dire contester le fait que l'accident soit survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Ces réserves peuvent intervenir soit dès la déclaration, soit dans un délai maximum de 10 jours après l'établissement de la déclaration.

Remise de la feuille d'accident du travail au salarié

L'employeur doit remettre la feuille d'accident du travail au salarié au plus tôt, et de préférence dès la survenance de l'accident. En effet, cette feuille lui permet de bénéficier de la dispense d'avance des frais pour ses soins.

Dossier

ACCIDENTS DU TRAVAIL : MIEUX LES COMPRENDRE POUR LES PRÉVENIR

❶ Les accidents du travail (AT) :
un enjeu national

P. 20

❷ La prévention au quotidien :
exemple en entreprise

P. 25

❸ La base de données Epicea

P. 27

❹ Les pratiques des préventeurs
d'entreprise en matière d'analyse
des AT

P. 31

❺ Focus sur... : Quelle utilisation
de l'analyse des AT ? Exemple dans
le secteur de la restauration collective

P. 36

❻ Les malaises mortels au travail :
quels liens avec le travail ?

Comment les prévenir ?

P. 38

❼ L'analyse des malaises
et des actes suicidaires
par une délégation d'enquête paritaire

P. 45

❽ L'analyse des accidents du travail
en lien avec des violences internes

P. 49

❾ Les accidents liés au travail
sur la route : quelle prévention possible ?

P. 55

Avec plus de 600 000 accidents du travail (AT) par an, dont environ 750 mortels, la prévention des risques professionnels apparaît comme un véritable défi pour l'ensemble des acteurs de la santé au travail. Les entreprises françaises doivent faire face à de véritables défis organisationnels et techniques pour limiter leur sinistralité et faire en sorte que les risques professionnels auxquels elles sont confrontées soient mieux prévenus. Ce dossier revient sur cet enjeu majeur, en rappelant que les employeurs, les salariés et leurs représentants (notamment les élus du comité social et économique) ont tous un rôle à jouer pour la prévention des accidents du travail. À l'aide de multiples exemples, il revient sur les pratiques en matière d'analyse des AT, et leurs apports. Il propose également, pour quelques types d'accidents, plusieurs développements portant notamment sur la compréhension des malaises mortels et le lien avec le travail, sur l'analyse par des délégations paritaires suite à des malaises, des suicides ou des violences internes, ainsi que sur une approche du risque routier pouvant être déclinée dans les entreprises.

OCCUPATIONAL ACCIDENTS: UNDERSTANDING THEM BETTER TO PREVENT THEM –
With over 600,000 occupational accidents per year, roughly 750 of which are mortal, occupational risk prevention appears to be a real challenge for all occupational health stakeholders. French companies must overcome major organisational and technical hurdles to limit their accident rate and ensure that the occupational risks that they face are better prevented. This dossier reflects on this major challenge, reiterating that employers, employees and their representatives (particularly social and economic committee reps), all have a role to play to prevent accidents at work. Using several examples, it describes practices relating to occupational accident analysis, as well as their contributions.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT) : UN ENJEU NATIONAL

En France, les accidents du travail (AT) sont encore trop nombreux. Pour mieux les prévenir, un grand nombre d'acteurs sont mis à contribution à tous les niveaux, de l'entreprise à l'État. Cet article rappelle le contexte et les enjeux d'une prévention qu'il faut encore et toujours développer, animer et renforcer.

ANNE-SOPHIE
VALLADEAU
INRS,
département
Expertise
et conseil
technique

Chaque année, environ 600 000 accidents du travail (AT) avec arrêt sont reconnus, dont 30 000 font l'objet d'une attribution d'incapacité permanente, et parmi lesquels 3 000 présentent un taux supérieur à 20 %. Environ 750 accidents du travail sont suivis d'un décès. De plus, près de 350 personnes décèdent chaque année suite à un accident de trajet. Le nombre d'accidents mortels est stable et ne diminue pas depuis 10 ans (Cf. Figures 1 à 3 et Encadré 1 pages suivantes).

Au niveau national, différents acteurs institutionnels se sont positionnés pour œuvrer à la réduction des AT, notamment l'État et le réseau Assurance maladie-Risques professionnels (pilote par la Cnam/Direction des risques professionnels).

Le positionnement de l'État

L'État a choisi de mener des actions au plus près du terrain. En déployant le dernier Plan national de santé au travail (PST 4)¹, il confirme et concrétise la priorité donnée à la lutte contre les accidents du travail graves et mortels, avec un plan spécifique en lien avec le PST 4 : le Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM). Celui-ci, construit par l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes de prévention vient préciser, dans ce domaine, les modalités opérationnelles de déploiement par des actions concrètes. Un effort particulier est porté sur les actions visant à protéger les personnes les plus exposées, qui sont les jeunes embauchés, les travailleurs intérimaires et



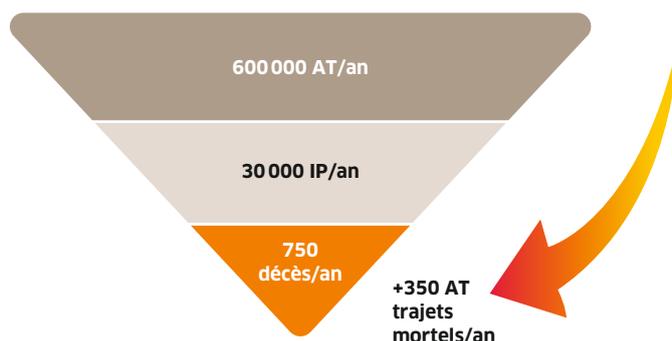
© Fabrice Dimier pour l'INRS / 2016

les travailleurs détachés. La prévention est un axe stratégique de la politique publique de santé au travail pour :

- renforcer la formation des jeunes et être attentif aux nouveaux embauchés ;
- renforcer la formation en santé et en sécurité au travail tout au long de la carrière ;
- renforcer la surveillance du marché des équipements de travail et de protection individuelle ;
- agir en direction des formes d'emploi particulières (détachement, intérim, travail indépendant) ;
- prévenir le risque de chutes, notamment dans les secteurs et les branches les plus exposés ;
- prévenir le risque routier professionnel ;
- accompagner les entreprises et notamment les TPE-PME ;
- mobiliser les acteurs de proximité des branches professionnelles ;
- renforcer les enquêtes suite aux AT mortels réalisées par l'inspection du travail et les Carsat ;
- communiquer à travers différents médias (TV ou radio) pour sensibiliser le grand public à la prévention des AT.

Les actions du réseau Prévention

La Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam/ Direction des risques professionnels ; Cf. Encadré 2 p.24) s'est également positionnée sur ce même objectif, en proposant le programme « Prev-AT ». Celui-ci contient notamment des actions d'accompagnement des entreprises visant à réduire leur sinistralité, en les aidant dans l'analyse des accidents et le déploiement d'actions correctives. Il permet également de capitaliser les informations recueillies pour améliorer la connaissance des



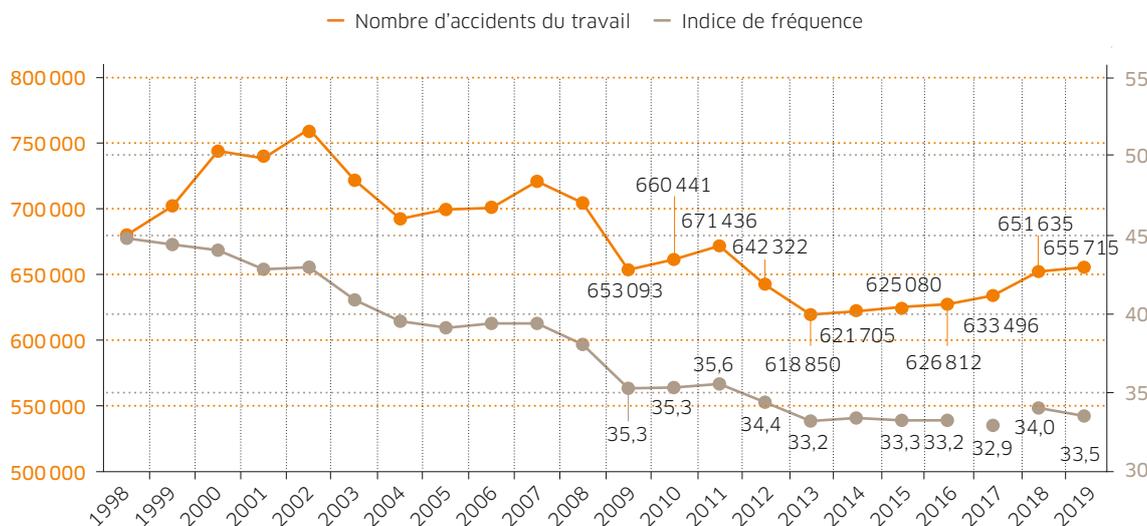
sinistres et éprouver les mesures de prévention généralisables. Trois « entrées » ont été considérées comme prioritaires pour ce programme : les chutes, les AT mortels, quelles que soient leurs causes (accidents de trajet et malaises inclus) et les entreprises à sinistralité élevée.

Dans ce contexte, ce dossier propose de présenter quelques éléments de compréhension sur les pratiques des préventeurs en entreprise, en matière d'analyse des AT. Une entreprise présente sa démarche de prévention au quotidien et la façon dont, en décidant d'agir sur ses AT, elle a développé une culture de prévention au sein de ses équipes (Cf. pp. 25-26).

Un troisième article présente la base de données Epicea, développée par l'INRS (Cf. pp. 27-30).

Le suivant rapporte les résultats d'une enquête, effectuée par l'INRS auprès des personnes en charge de la la santé et de la sécurité au travail dans les entreprises, sur leurs pratiques en vue notamment de mieux prévenir les AT (Cf. pp. 31-35). Certains AT peuvent être difficiles

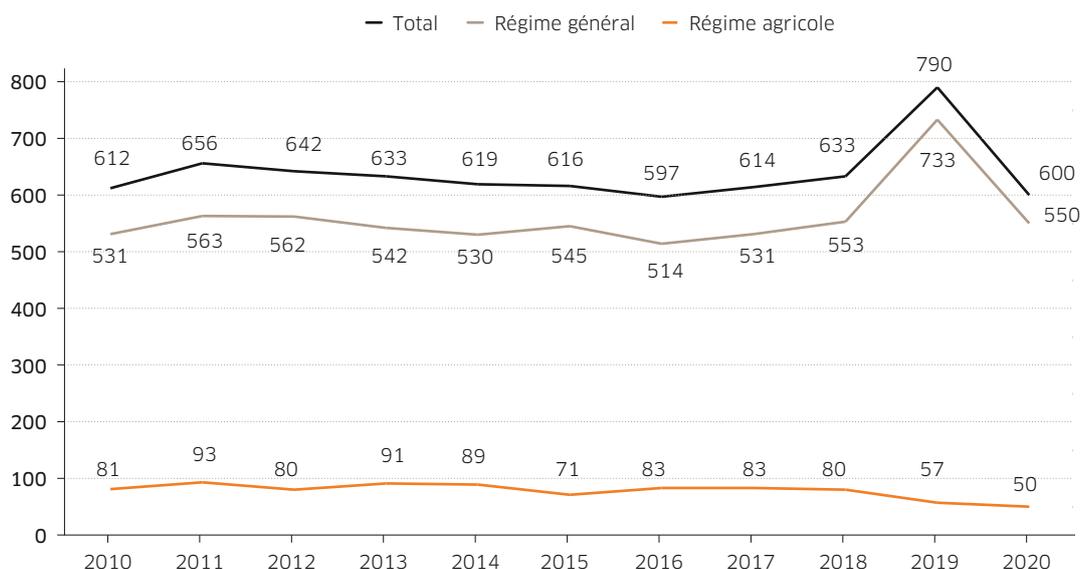
↑ FIGURE 1 Répartition moyenne des AT en France (données sur un an) tous régimes confondus (général, agricole, etc.)



← FIGURE 2 Évolution du nombre d'accidents du travail en 1^{er} règlement et de leur fréquence pour 1 000 salariés sur la période 1998-2019. Chiffres issus des données de l'Assurance maladie – Risques professionnels.

N.B. : Les indicateurs 2017 et 2018 sont calculés à partir des effectifs issus des déclarations sociales, DADS ou DSN, la DSN se substituant progressivement à la DADS, avec les règles de gestion qui leur sont associées. Du point de vue des séries statistiques, c'est une période transitoire qui justifie que les points annuels soient représentés isolément, ou que certaines évolutions ne soient pas calculées. À partir de 2019, seul le secteur public utilise encore de façon significative les DADS.

FIGURE 3 →
Évolution
du nombre
d'accidents du
travail mortels.



Sources : Cnam et MSA.

NB : La hausse constatée en 2019 pour le régime général s'explique par la plus grande prise en compte des décès faisant suite à un malaise tandis que la baisse en 2020 s'explique par la crise sanitaire. Ces chiffres n'incluent ni les accidents de trajet mortels (entre 200 et 300 par an) ni les décès liés aux maladies professionnelles (entre 200 et 300 par an également).

ENCADRÉ 1

DONNÉES DE SINISTRALITÉ : EXTRAITS DU PLAN NATIONAL DE SANTÉ AU TRAVAIL N° 4 (2021-2025)*

En France, le nombre d'accidents du travail s'est considérablement réduit durant de nombreuses décennies : les années 1950 comptaient autour d'un million d'accidents du travail chaque année, tandis que les années 2010 en comptent 650 000 environ. Cette réduction d'un tiers de l'accidentalité annuelle est constatée alors même que le nombre de salariés a doublé dans le même temps, si bien que l'indice de fréquence des accidents du travail a beaucoup diminué, atteignant autour de 34 accidents pour 1 000 salariés. Ces baisses importantes sont sans doute à relier aux progrès réalisés par les entreprises, à une réglementation plus protectrice et à des équipements plus sécurisés, à l'action des institutions en charge de la prévention des risques professionnels (dont les instances paritaires) et de l'inspection du travail, mais aussi à l'évolution

des emplois vers des activités de services, moins accidentogènes. Il semble cependant qu'un palier ait désormais été atteint : le nombre d'accidents et leur indice de fréquence ne baissent plus. Par ailleurs, le nombre d'accidents du travail ayant causé la mort de leur victime ne diminue pas depuis dix ans. Les accidents du travail mortels sont majoritairement dus à des accidents de la route (en mission), à des équipements de travail ou engins dangereux, à des chutes de hauteur ou à des malaises sur le lieu de travail. Pour mémoire, le risque routier (mission et trajet) demeure la première cause de mortalité au travail pour les travailleurs du régime général : en 2019, on compte ainsi 406 personnes tuées dans un accident de la route lié au travail, dont 295 lors d'un accident de trajet (trajet entre le lieu de résidence ou de repas et le lieu de travail) et 111 lors d'un accident de mission.

Par ailleurs, la même année, 13 302 personnes étaient victimes d'un accident de trajet et 9 690 victimes d'un accident de mission, selon le bilan 2019 de l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière. S'agissant des chutes de hauteur et de plain-pied, elles surviennent notamment, mais non exclusivement, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, et de façon marquée dans les petites entreprises. En 2019, on comptait plus de 9 millions et demi de journées d'incapacité temporaire dues aux chutes, deuxième cause d'accidents du travail dont la cause est connue et deuxième cause de décès.

* Voir : 4^e Plan national de santé au travail (2021-2025). Accessible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/pst4.pdf>



© Gaël Kerbaol / INRS / 2025

à analyser de par leurs spécificités (AT ayant lieu en dehors des locaux de l'entreprise, facteurs personnels propres à la victime impliqués, relations au travail délétères, etc.).

Certains exemples sont détaillés dans ce dossier, afin d'aider les entreprises à mieux comprendre les AT et mieux les prévenir.

Par exemple, les malaises, première cause de mortalité au travail (non reconnue par d'autres pays), et dont le risque croît avec l'âge, sont parfois vécus, y compris par les préventeurs, comme une fatalité, indépendante des conditions de travail. Par conséquent, les mesures de prévention de ces malaises sont méconnues et peu mises en œuvre. Pourtant, une étude récente sur les malaises documentés ces dix dernières années a permis de mettre en évidence des facteurs professionnels. Il est donc nécessaire de poursuivre l'analyse des malaises pour améliorer la connaissance de leur survenue, ce qui permet la mise en œuvre de mesures de prévention (Cf. pp. 38-43).

L'évolution des AT liés aux risques psychosociaux (RPS) mérite également que soit présentée en détail la démarche d'analyse des AT en lien avec les RPS pour mieux les prévenir (Cf. pp. 45-54).

Le risque trajet, associé au risque routier en mission, représente une cause majeure de mortalité liée au travail. L'article sur la prévention du risque

routier propose des mesures spécifiques à cette problématique (cf. pp. 55-61). ●

1. Le Plan national de santé au travail n°4 (PNST 4) résulte d'un travail coopératif entre l'État, les partenaires sociaux, les organismes de prévention et la Sécurité sociale, et s'appuie notamment sur le bilan du Plan précédent (n°3).

POUR EN SAVOIR +

- INRS – *Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention*. ED 6481, 2024. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206481>
- INRS – *Agir suite à un accident du travail*. Outil en ligne n° 82, 2021. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil82>
- INRS – *La méthode de l'arbre des causes*. ED 6163, 2020. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163>
- INRS – *Agir suite à un accident du travail*. Des supports d'information en ligne. Page Web, 2022. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/actualites/agir-suite-un-accident-du-travail.html> (Voir notamment les « Fiches solutions »).
- INRS – *Outils « métiers » Oira* (à utiliser notamment pour la mise à jour du document unique d'évaluation des risques, suite à un AT) pour les TPE-PME. Accessibles sur : <https://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>
- HACHE P., PECKET S., TISSOT C. – Malaises mortels au travail : apports de la base Epicea. *Références en santé au travail*, 2024, 180, TF 321, pp. 41-54. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20321>
- Plan national de santé au travail n°4. Accessible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/pst4.pdf>

ENCADRÉ 2

ENTRETIEN AVEC...

Pierre FEL, ingénieur-conseil national

Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) / Direction des risques professionnels, département Prévention des risques professionnels

Le nombre des AT mortels reconnus, dont 40 % sont en lien avec des malaises*, restant toujours trop élevé, la Caisse nationale de l'Assurance maladie (Cnam) s'est emparée du sujet en lançant le programme « Prev-AT ». En tant qu'assureur, la Cnam s'engage à travers ce programme à accompagner toutes les entreprises ayant eu un sinistre mortel ou un accident grave de type « chute de hauteur ou de plain-pied », à lui apporter des conseils et de l'aide dans la recherche de causes, afin d'en tirer des éléments de prévention à mettre en œuvre.

Le programme « Prev-AT » prévoit en premier lieu la coordination des actions des enquêteurs des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et des contrôleurs des caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat/Cramif/CGSS) : une seule intervention conjointe, rendant le message plus audible pour l'entreprise qui traverse une période compliquée, dès lors qu'elle est confrontée à l'accident grave ou mortel d'un de ses collaborateurs.

Dans le cas des AT mortels, toutes les entreprises reçoivent la visite des représentants de la Cnam. Enquêter sur 100 % des AT mortels impose de s'intéresser à des situations particulières, comme le télétravail. En cas de survenue de suicide à domicile, il s'agit de s'interroger sur le lien avec le travail, l'organisation de l'entreprise et la désocialisation du travail par l'isolement du travailleur en télétravail permanent. Mais il est encore trop tôt pour en tirer des conclusions stabilisées.

Pour les AT « trajet », précédemment peu investigués, la multiplicité des acteurs impliqués (région, département, commune, communauté de communes...) dans certaines causes de l'accident, et dans le déploiement d'actions de prévention « extérieures » (aménagement de voirie, piste cyclable, desserte des arrêts de bus, existence d'une crèche interentreprise, etc.), rendait difficile l'intervention des Carsat, les axes de réflexion pour prévenir les AT s'étendant bien au-delà de l'entreprise.

Pourtant, des axes de prévention sont possibles et à la main de l'entreprise, comme la réorganisation des horaires de prise de poste pour favoriser l'arrivée en transports en commun et éviter le *rush* de début de journée, la création d'un restaurant d'entreprise, des actions de sensibilisation dédiées, etc. L'analyse des AT « trajet » mortels va permettre aux entreprises de mieux intégrer ce risque dans leurs actions de prévention.

Pour les AT en lien avec un malaise (mortel ou non), l'investigation est d'autant plus difficile que la qualification dépend de l'absence de cause clairement identifiée. Les contrôleurs de sécurité des Carsat sont confrontés à des entreprises démunies face à un sinistre dont elles ne pensent pas être à l'origine. Pourtant, les analyses menées montrent déjà que le travail est rarement étranger à la survenue du malaise et que l'organisation du travail peut toujours être améliorée pour mieux prévenir ou tout du moins minimiser les conséquences souvent fatales de ces malaises. La Carsat/Cramif/CGSS va accompagner l'entreprise jusqu'à ce qu'elle atteigne un niveau socle de maturité en prévention. Pour cela, elle réalise avec elle un diagnostic de sa politique de prévention, puis encourage ses interlocuteurs dans l'entreprise à l'analyse systématique de ses AT et à la mise en place d'actions correctives, incite à la formation du personnel aux sujets de prévention et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Depuis le début du déploiement de ce programme, des informations très intéressantes ont pu être collectées sur les AT. Elles doivent permettre d'identifier des actions collectives à mettre en place, que ce soit au niveau sectoriel, géographique ou professionnel. ●

**La reconnaissance des malaises est spécifique à la France. Historiquement, les causes professionnelles des malaises n'étaient pas systématiquement recherchées, et la CPAM ne reconnaissait pas toujours le malaise en accident du travail. Mais depuis 2022, à partir du moment où les trois critères (temps, lieu et subordination à l'employeur) sont présents, le malaise est automatiquement reconnu comme un accident du travail.*

LA PRÉVENTION AU QUOTIDIEN : EXEMPLE EN ENTREPRISE

Afin de mieux prévenir les accidents du travail, l'entreprise NETPC a engagé une démarche globale autour de la santé et de la sécurité au travail depuis 2021. Cet article en présente les principaux aspects.

EMMANUELLE
GUILLAUME
Nord-Est TP-
Canalisations,
service
QSE-RSE

L'entreprise Nord-Est TP-Canalisations (Cf. Encadré), bien que très engagée dans la prévention des risques professionnels, a néanmoins enregistré, sur plusieurs années consécutives, quatre à cinq accidents du travail (AT) avec arrêt chaque année. Les victimes présentaient des entorses de la cheville ou du genou, des douleurs dans le poignet, dans l'avant-bras ou le dos, entraînant des arrêts plus ou moins longs. Les taux de gravité et taux de fréquence n'évoluaient pas, malgré des moyens croissants investis par l'entreprise dans des équipements, comme dans des formations dispensées à l'ensemble des salariés. L'entreprise a décidé d'analyser chacun de ces accidents en utilisant un logiciel spécialisé dans la gestion des risques professionnels. L'objectif était de rechercher les causes pour actionner les leviers de prévention adaptés aux situations à risques identifiées. De nombreuses réunions, associant des membres de l'encadrement et des représentants du personnel, ont permis d'analyser les AT pour en tirer des enseignements. Les accidents se produisaient indifféremment en début, en milieu ou en fin de semaine, par temps chaud comme par temps froid et sur tous types de chantiers. Les salariés victimes d'AT étaient des personnes formées à la sécurité et expérimentées dans leurs activités. Les causes étaient dues soit aux matériels, soit à l'organisation du chantier. Il a donc été décidé de repenser l'organisation. Le projet a été piloté par le service QSE et a réuni les services des ressources humaines, techniques et travaux, et a permis un travail de fond sur trois axes : les équipements électroportatifs, les supports de préparation des chantiers et la communication.

La dotation en matériel

Une dotation type de matériels a été définie par fonction et par nature du réseau sur lequel les interventions étaient menées. Un partenariat avec une société fournissant le matériel a également été mis en place. Des matériels ergonomiques (notamment avec des poignées confortables, anti-

ENCADRÉ

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

La société Nord-Est TP-Canalisations (NETPC) a été créée en février 1996 à Châlons-en-Champagne. Spécialisée dans la pose et la réhabilitation de canalisations pour tous types de réseaux, elle appartient au secteur des travaux publics. Elle opère quotidiennement sur environ 25 chantiers dans le nord-est de la France ; pour les chantiers plus spécifiques de chauffage urbain, de forages, de pose mécanisée de réseaux et les réseaux d'hydrocarbures, ses équipes peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire.

vibratiles et antidérapantes), adaptés aux tâches, bien équilibrés en termes de poids, avec une prise en main aisée pour les droitiers comme pour les gauchers, ont été mis à disposition des salariés. Ces outils présentent aussi des niveaux de bruit réduits et un système de réduction active, qui diminue de deux tiers le niveau de vibrations par rapport aux technologies conventionnelles. Les utilisateurs ont été formés à leur utilisation et à leur maintenance. L'ensemble du matériel étant suivi, les responsables des chantiers peuvent définir leurs besoins et la bonne adéquation des moyens avec les modes opératoires à mettre en œuvre, pour limiter toute carence organisationnelle. Les dotations sont liées à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le parc matériel évolue donc au fil des recrutements et de l'évolution professionnelle des salariés. Cette action a apporté du confort aux équipes, qui ont bénéficié d'un matériel adapté aux modes opératoires à mettre en œuvre.

Les supports de préparation des chantiers

Avec l'accompagnement de l'Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTBTP), les conducteurs de travaux ont redéfini les supports de préparation des chantiers, de façon à les rendre pratiques d'uti-



lisation, compréhensibles par tous et en phase avec la réalité des conditions de travail.

Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) a été simplifié et complété d'une analyse de risques par phase du chantier : balisage, terrassement, pose de canalisation, remblai, repli, etc. Dans chacune des fiches correspondantes, le conducteur de travaux définit, pour chaque phase du chantier, les différentes étapes, qui fait quoi, le matériel prévu, les matériaux et éléments à stocker, et les mesures de prévention par risque. Les conducteurs de travaux ont présenté ces supports aux chefs d'équipe et les ont accompagnés pour s'assurer de leur bonne compréhension, en les informant de la possibilité de modifier ou corriger ces fiches en cas d'évolution de l'environnement de travail entre la réalisation des analyses de risques et le démarrage du chantier.

La communication

Le développement et la généralisation de la communication autour de la prévention ont représenté sans doute le changement le plus important intervenu dans l'entreprise.

Sur les chantiers

Depuis 2023, la formalisation de la préparation et de la clôture de chantier sont systématiques. Chaque chef d'équipe doit compléter un formulaire de démarrage sur l'application dédiée. Cette étape constitue un temps d'observation préalable, qui permet une anticipation des risques du chantier, notamment en matière de déplacements au sol et en fouilles, qui sont cause de nombreux AT. Il en est de même en fin de journée, avec un formulaire de fin de chantier à remplir, qui permet de sécuriser les chantiers en l'absence des équipes, ainsi qu'une meilleure préparation et maîtrise des chantiers pour le lendemain. Les formulaires complétés sont transmis aussitôt à l'encadrement de chantier, qui suit la bonne réalisation de ces formulaires et intervient en cas d'anomalie formulée.

Six mois plus tard, a été créé, sur la même application, un formulaire dédié aux remontées du terrain. Situation dangereuse, « presque-accident », bonnes pratiques : ce formulaire, simple d'aspect et d'utilisation pratique, a pour objectif d'encourager les salariés à remonter les situations nécessitant un échange, un traitement préventif ou un partage d'expériences. Son utilisation a été généralisée en quelques mois dans l'entreprise. Les premières remontées n'étaient pas spontanées : les salariés les réalisaient à la demande des conducteurs de travaux, qui avaient eu écho d'une situation à risque. Désormais, tous les jeudis, en réunion de planning, les remontées de terrain sont étudiées et les actions à mener sont définies.

Pour l'ensemble des services

L'entreprise a également souhaité améliorer la circulation de l'information vers tous les services. Le partage d'informations était un véritable défi au sein de l'entreprise. Les équipes sont disséminées un peu partout sur le territoire : l'information n'arrivait pas à tous, ni en même temps, ni de la même qualité. Il était pourtant indispensable que la communication soit la même sur un chantier à Châlons-en-Champagne que sur un chantier à Lyon. De même, il était tout aussi indispensable que les salariés sur les chantiers reçoivent les mêmes informations que leurs collègues dans les bureaux. Les panneaux d'affichage papier n'étant pas réellement efficaces : une solution de communication interne phygitale a été déployée¹. Cet outil a permis d'améliorer la communication interne de manière générale et de digitaliser le tableau d'affichage, en le rendant accessible partout et pour tous. L'ensemble des accidents et situations à risques est dorénavant communiqué par ce moyen. L'objectif n'est pas de stigmatiser la victime ou le chantier concernés par les faits, mais de partager les situations vécues et leur analyse, et de faire réagir. L'information circule également sur les accidents survenus chez les clients, co-traitants et sous-traitants, et sur l'accidentologie du personnel intérimaire.

La direction de NETPC s'est fortement mobilisée pour encourager et valoriser les remontées de terrain. Elle a aussi redéfini la finalité des « causeries sur chantiers ». Celles-ci sont destinées à communiquer sur les risques principaux liés aux activités, selon un planning défini : « *Un mois, un thème* ». Les conducteurs de travaux sont « challengés » sur la réalisation de ces causeries mensuelles et surtout sur la remontée d'informations, d'idées et de commentaires issus des échanges. L'objectif est de partager, d'échanger et de progresser ensemble autour de cas concrets, et non d'asséner des principes généraux de prévention sans efficacité, ou décorrélés des situations concrètes.

Trois ans après le déploiement de ces actions de prévention, l'entreprise a enregistré un seul accident avec arrêt de deux jours en 2024. Les remontées de terrain augmentent en quantité et en pertinence. C'est une situation très encourageante pour faire de la prévention un sujet quotidien, totalement intégré au fonctionnement de l'entreprise. ●

1. Phygitale : contraction des mots « physique » et « digitale », utilisée notamment en vente/commerce/marketing : l'acheteur /utilisateur (du produit ou service) en devient l'acteur. Dans ce cas précis, il s'agit d'une application disponible pour les salariés sur différents supports de l'entreprise, qui fournit des informations montantes et descendantes : celles que la communication interne choisit d'envoyer aux salariés, et celles que chaque salarié souhaite faire remonter.

LA BASE DE DONNÉES EPICEA

Rassemblant des retours d'expériences sur les accidents du travail, la base de données Epicea est un outil géré par l'INRS, et dont un extrait est mis à la disposition des préventeurs sur Internet.

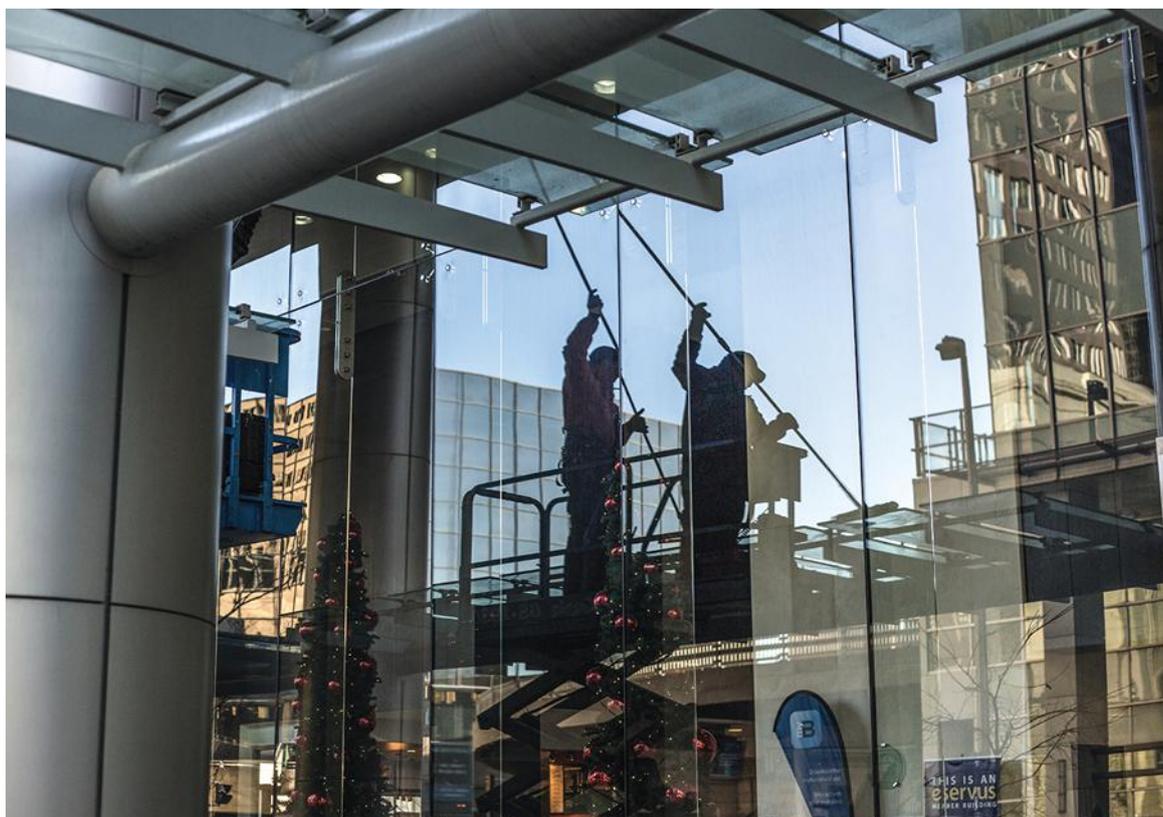
CLAIRE TISSOT
INRS,
département
Études, veille
et assistance
documentaires

L'objectif de la base de données Epicea [1], développée et gérée par l'INRS, est de collecter des analyses d'accidents du travail effectuées par les contrôleurs de sécurité des Carsat, de la Cramif et des CGSS¹. Étant donné le nombre d'accidents recensés par la Cnam (Caisse nationale de l'assurance maladie) chaque année, tous ne peuvent pas faire l'objet d'une enquête approfondie et d'une analyse. Les accidents mortels sont donc saisis en priorité, complétés par tout accident pouvant apporter des informations pertinentes pour la prévention. Ce circuit est complémentaire de celui des déclarations d'accidents du travail par l'entreprise, qui constitue la source des statistiques nationales éditées par la Cnam. L'objectif d'Epicea est de garder une trace des circonstances détaillées de l'accident. Chaque cas est décrit par 81 variables, dont les deux principales

sont le récit détaillé de l'événement, basé sur des faits et la recherche des causes sans notion de responsabilité, ainsi que les mesures prescrites par le contrôleur de sécurité pour éviter la reproduction d'un cas semblable. Les résultats de ces analyses de terrain sont ainsi archivés et mis à disposition de tous pour un partage des connaissances et de possibles analyses en matière d'accidentologie et de prévention des risques professionnels.

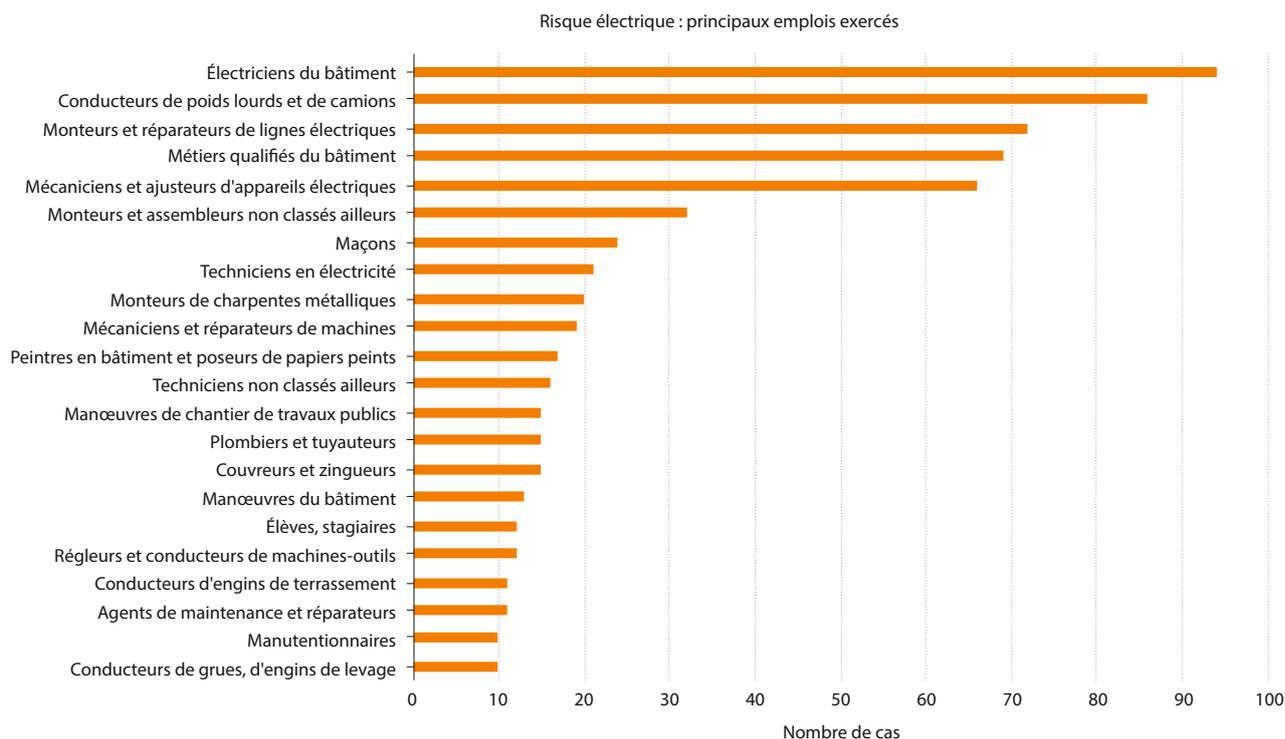
Alimentation de la base Epicea

Lors du signalement d'un accident du travail, le contrôleur de sécurité se rend dans l'entreprise afin de collecter toutes les données permettant l'analyse approfondie de l'événement. Ces données sont saisies pas un codificateur de la caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS), puis transférées pour validation à l'INRS. La mise à jour de la base de données est hebdomadaire. Jusqu'en 2023, environ



© Priscilla Du Preez





↑ FIGURE 3 Répartition des emplois pour un risque : exemple du risque électrique.

quent (taille la plus grande : « chute » avec 367 requêtes) aux moins fréquents (tailles plus petites).

Utilisations de la base de données

Les variables stockées sont de différents types et permettent des exploitations variées :

- des données numériques, comme l'âge de la victime ou l'effectif de l'entreprise ;
- des données codées selon des listes prédéfinies ;
- des données textuelles saisies en texte intégral : le récit de l'accident, les mesures prescrites.

Les deux premiers types de variables permettent la réalisation de comptages pouvant être transformés en diagrammes pour représenter visuellement des répartitions d'accidents. La base de données n'étant pas représentative statistiquement de l'ensemble des accidents du travail, c'est surtout la diversité des cas qui est à considérer plutôt que les nombres ou les pourcentages.

On peut, par exemple, dresser un inventaire des risques pour un code APE donné. Ainsi, le nettoyage courant des bâtiments (code NAF 8121Z ou code risque 747ZC ; Cf. Figure 2) recense des chutes de hauteur à partir d'une échelle, d'un escabeau ou de toitures, des accidents liés aux ascenseurs ou à des monte-charges, des accidents de la route impliquant des véhicules utilitaires ou des voitures, des intoxications au monoxyde de carbone ou à d'autres gaz, des accidents d'origine électrique, des agressions, des malaises.

Un inventaire des accidents liés à l'utilisation d'un type d'équipement de travail peut permettre éga-

lement d'identifier des dysfonctionnements de ce matériel ou des barrières matérielles insuffisantes. Par exemple, les cas survenus lors d'utilisation de hachoirs à viande montrent que les blessures proviennent d'un accès non protégé à la zone dangereuse, mais aussi d'une mise sous tension accidentelle de l'équipement. Il en résulte un contact avec des éléments tranchants qui provoquent des coupures ou des amputations de doigts ou de mains. Un autre exemple concernant le risque électrique (Cf. Figure 3) montre la diversité des équipements impliqués et des emplois des victimes. Si les installations électriques, les lignes aériennes à haute tension et les lignes souterraines sont les premiers matériels concernés, d'autres équipements relèvent de ce risque ; entre autres, les appareils d'éclairage, les appareils de mesure et de contrôle, les transformateurs, les appareils de soudage. Les grues, les échafaudages, les camions toupie ou les bétonnières interviennent dans la mesure où ils entrent en contact avec une ligne aérienne à haute tension. Ces accidents impliquent des métiers liés aux installations électriques (électriciens du bâtiment, monteurs et réparateurs de lignes électriques, mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques, techniciens en électricité), mais également des conducteurs de camion, des métiers qualifiés du bâtiment, des maçons, des monteurs de charpentes métalliques, des peintres en bâtiment, des plombiers, des couvreurs, etc.

Les données textuelles, quant à elles, permettent une lecture clinique de chaque cas, ainsi que des





© Gaël Kerbaol / INRS / 2025

Nettoyage d'un atelier dans un abattoir.

traitements de *text-mining* (traitement d'analyse textuelle) ou d'intelligence artificielle, lorsque les collections d'accidents sont trop grandes pour permettre leur lecture complète. Les études faites à partir des données Epicea sont recensées sur le site de l'INRS [2].

Évolutions en cours

Une réflexion concernant l'alimentation et la structure de la base de données est en cours dans le but de simplifier les différents niveaux de validation, d'améliorer la dynamique de la saisie et de faciliter les requêtes lors de la consultation des données. De nouvelles directives portent également sur les types d'accident à prendre en compte. Depuis début 2024, un effort est réalisé pour saisir toutes les enquêtes d'accidents mortels. D'après les statistiques de la Cnam, les malaises représentent plus de la moitié des accidents mortels au travail chaque année. Leur nombre recensé dans Epicea a, de fait, plus que doublé au cours de l'année 2024. Une analyse des malaises mortels survenus entre 2012 et 2022 a déjà permis de préciser la nature de ces malaises mortels et d'identifier des manques quant à l'évaluation des risques et leur prévention, l'organisation des secours au sein de l'entreprise et le respect du rythme du suivi médical individuel [3]. Le même effort est poursuivi pour les accidents de trajet, ce qui permet d'élargir la prévention du

risque routier aux déplacements domicile-travail en prenant en compte les modes de transport utilisés. Des agressions, des chutes, des malaises surviennent également lors de ces trajets. Leur analyse devrait permettre des réflexions approfondies quant à leur prévention. ●

1. Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail ; Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France ; Caisse générale de sécurité sociale (Outre-Mer).

2. Jusqu'en 2015, les codes utilisés étaient les « codes risque ».

BIBLIOGRAPHIE

[1] INRS – Base d'études de prévention par l'informatisation des comptes rendus d'accidents (Epicea). Accessible sur : <https://www.inrs.fr/publications/bdd/epicea.html>

[2] INRS – Base Epicea : bibliographie. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/publications/bdd/epicea/bibliographie.html#3f704ace-730f-4f32-96f5-8d20800492ba>

[3] HACHE P., PECKET S., TISSOT C. – Malaises mortels au travail : apports de la base Epicea. *Références en santé au travail*, 2024, 180, TF 321, pp. 41-54. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20321>

LES PRATIQUES DES PRÉVENTEURS D'ENTREPRISE EN MATIÈRE D'ANALYSE DES AT

L'analyse des accidents du travail (AT) est une démarche fondamentale pour comprendre les dysfonctionnements à l'origine de l'évènement, en vue d'éviter qu'un accident similaire se reproduise. Elle permet également de s'intéresser au travail réel et de recueillir des informations sur le fonctionnement de l'organisation. Cette démarche est le plus souvent portée par le préventeur, lorsqu'il existe dans l'entreprise où s'est produit l'accident. L'étude présentée ici s'intéresse à ses pratiques en la matière.

JULIE
DRÉANO
INRS,
département
Sciences
appliquées
au travail
et aux
organisations

Contexte

Le préventeur d'entreprise, qu'il se dénomme responsable QSE, technicien HSE ou encore animateur sécurité, consacre tout ou partie de son temps à la prévention des risques professionnels et occupe une place centrale dans les processus d'identification, d'analyse et de gestion des risques de son entreprise. Il collabore avec l'ensemble des acteurs internes de l'entreprise, mais aussi avec des acteurs externes, également impliqués dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP), tels que le service de prévention et de santé au travail (SPST) et le service ou département Prévention de la Carsat. Il évolue dans un environnement professionnel en transformation continue (évolution des process, nouvelles exigences réglementaires, risques émergents, travail temporaire, turnover...), auquel il doit s'adapter au quotidien (connaissances, pratiques, outils, acteurs...).

Dans un contexte national de lutte contre les accidents du travail, favorisé par l'action de l'Assurance maladie – Risques professionnels et par les Plans de santé au travail successifs [1], il apparaît pertinent d'éclairer les pratiques professionnelles actuelles des préventeurs d'entreprise en matière d'analyse des accidents du travail.

Méthodologie

Cette étude a été menée au moyen de la diffusion en ligne d'un questionnaire auto-administré anonyme, avec pour objectif de réaliser une analyse descriptive du travail de prévention déclaré par les préventeurs répondants, et de leur ressenti par rapport au contexte de prévention dans lequel ils effectuent ce travail. Le questionnaire a été construit sur la base de la démarche d'analyse des accidents du travail recommandée par l'INRS [2], qui intègre les

grandes étapes clés et les bonnes pratiques en la matière. Il a été décidé d'ouvrir le questionnaire à tous les types de structures (privée, associative, publique...) et à tous les secteurs d'activité. Ainsi, « préventeur d'entreprise » est ici entendu au sens large comme un préventeur exerçant son activité en interne dans sa structure d'appartenance, qu'elle soit privée, associative, publique...

Afin de confirmer certaines hypothèses quant aux pratiques et aux difficultés auxquelles les préventeurs d'entreprise peuvent être confrontés, différentes dimensions ont été explorées :

- le ressenti du préventeur concernant l'implication des différentes parties prenantes de la structure (l'entreprise) en matière de prévention ;
- l'existence d'outils et leur mobilisation pour l'analyse des AT ;
- les difficultés quant aux suites à donner à l'analyse des AT.

Caractéristiques de l'échantillon

L'analyse statistique des résultats a été menée sur 1 748 répondants. L'échantillon est composé à parts quasi égales de femmes (56 %) et d'hommes (44 %). L'âge moyen des répondants est de 42 ans plus ou moins 10 ans. Un peu plus de la moitié des répondants (56 %) a suivi une formation initiale en lien avec la santé et la sécurité au travail (SST). Concernant leur diplôme le plus élevé, 4 % des répondants ont un diplôme inférieur au bac, 37 % ont un bac à bac +3, 41 % un bac +4/5, et 18 % sont titulaires d'un diplôme supérieur à bac +5.

En matière de statut, 40 % des répondants relèvent du statut employé/technicien/agent de maîtrise, et 60 % du statut cadre/ingénieur.

Tous les secteurs d'activité sont représentés parmi les répondants. Les principaux sont l'industrie manufacturière (28 %), l'administration publique (16 %) et



la construction (13%) ; 69% des répondants appartiennent à une entreprise privée et 15% à la fonction publique territoriale.

Des organisations syndicales sont présentes dans 80% des structures et il existe un CSE dans 91% des structures. Par ailleurs, 34% des répondants indiquent que leur structure dispose d'une certification au management de la SST. En matière d'effectif, les répondants appartiennent majoritairement à des structures de plus de 50 travailleurs (34% : entre 50 et 249 travailleurs, 31% : entre 250 et 999, et 27% : plus de 1000). Ce seuil est celui à partir duquel un CSE avec des prérogatives plus importantes en matière de prévention des risques doit être mis en place (droit d'enquête suite à un AT, entre autres). Ainsi, une démarche de prévention commence souvent à s'organiser dans une structure au-delà de 50 travailleurs, et la fonction de préventeur y est davantage représentée à mesure que les effectifs augmentent [3].

Résultats

Les résultats présentés ici donnent des tendances en matière de pratiques déclarées par les répondants vis-à-vis de l'analyse des accidents du travail, ainsi que sur leur ressenti par rapport au

contexte de prévention dans lequel ils les mettent en œuvre.

Ressentis des préventeurs vis-à-vis du contexte d'exercice de leur mission

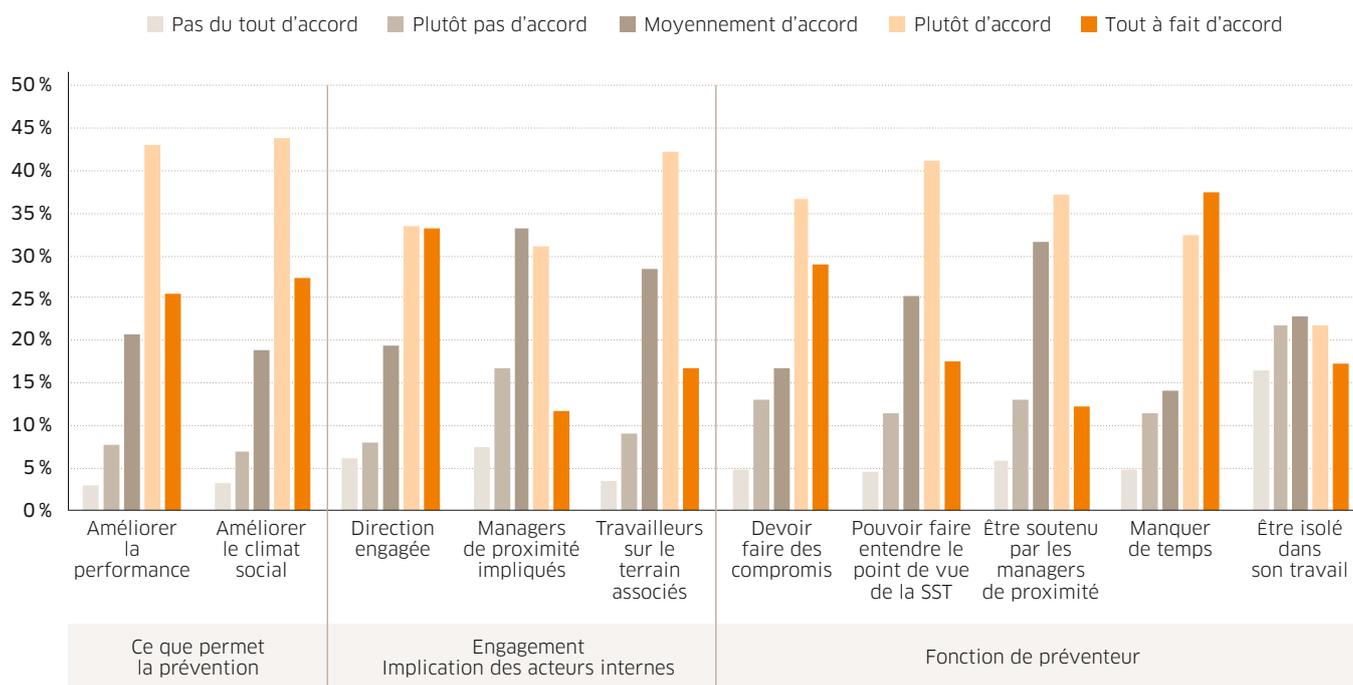
Concernant l'implication des parties prenantes de la structure, le ressenti des préventeurs vis-à-vis de l'engagement de la direction en matière de prévention est plutôt positif. Il l'est moins en ce qui concerne l'implication des managers de proximité et des travailleurs, ce qui va de pair avec un ressenti plutôt mitigé par rapport au soutien du management de proximité dans leurs missions (Cf. Figure 1).

Concernant l'exercice de leur mission, les préventeurs indiquent devoir faire des compromis vis-à-vis d'autres priorités de la structure, comme le budget, la production et les délais ; et ne pas toujours pouvoir faire entendre le point de vue de la SST. Ils déclarent majoritairement manquer de temps pour réaliser leurs différentes activités et sont intéressés pour se former sur le rôle des facteurs humains et organisationnels en prévention, ainsi que sur l'analyse de l'activité de travail. En ce qui concerne le sentiment d'isolement dans le travail, aucune tendance nette ne se dégage.

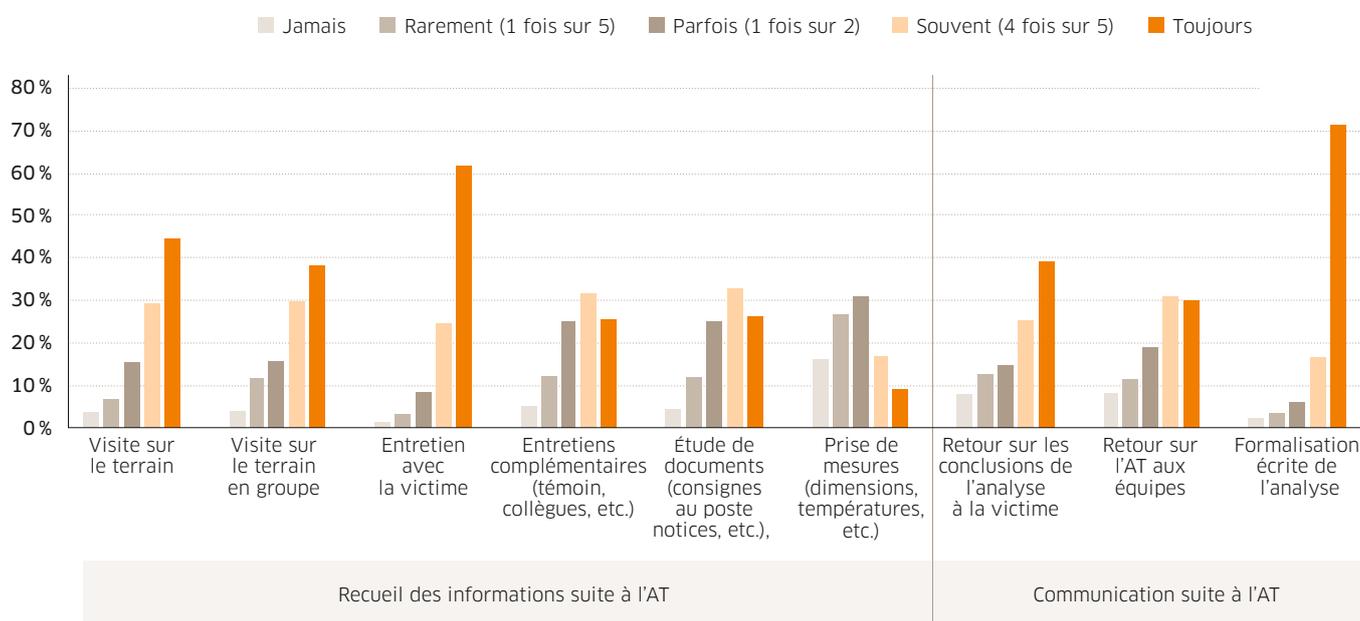
Animation, par un service QHSE interne, d'une réunion d'équipe portant sur la prévention des risques professionnels.



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS / 2022



↑ FIGURE 1 Ressentis des préventeurs en matière de prévention.



↑ FIGURE 2 Pratiques des préventeurs en matière de recueil d'information et de communication suite à la survenue d'un accident du travail.

Pratiques déclarées en matière d'analyse des accidents du travail

Interrogés tout d'abord sur la question de la déclaration de l'AT, les préventeurs répondent majoritairement (72 %) que les travailleurs savent ce qu'ils doivent faire en cas d'AT. Parmi les répondants, 87 % déclarent l'existence d'une procédure formalisée à suivre lorsqu'il survient un AT. Les répondants

déclarent aussi majoritairement que les travailleurs n'hésitent pas à déclarer un AT (72 %). S'ils hésitent, cela serait plutôt par crainte d'être désignés comme responsables, ou parce qu'ils méconnaissent les enjeux liés à la déclaration d'un AT (impact sur la santé à plus ou moins long terme, identification de dysfonctionnements dans l'organisation de travail, prévention de futurs accidents similaires...).



Les préventeurs considèrent majoritairement qu'il serait nécessaire d'analyser davantage les AT (76 %) ainsi que les incidents et « presque-accidents » (84 %).

En matière de pratiques, un peu plus de la moitié des préventeurs déclare que les AT sont toujours analysés (53 %) et près de 10 % indiquent qu'ils le sont rarement ou jamais. La majorité des analyses d'AT est réalisée en groupe (42 % toujours et 30 % souvent), comprenant le plus souvent le préventeur, la victime et son supérieur hiérarchique. Les autres fonctions de l'entreprise sont très rarement présentes. Et seulement 27 % des répondants indiquent que des membres du CSE/CSSCT sont toujours présents dans le groupe d'analyse.

Une visite sur le terrain est souvent ou toujours réalisée pour les trois quarts des répondants. Enfin, un entretien avec la victime est « toujours réalisé » pour 62 % des répondants; il n'est ainsi pas systématique (Cf. Figure 2 page précédente).

S'agissant de la méthode d'analyse, celle faisant appel à l'arbre des causes est majoritairement citée par les répondants comme étant la plus utilisée (64 %), et leur avis vis-à-vis d'elle est plutôt positif. Ils sont majoritairement d'accord avec les affirmations suivantes : méthode guidante (83 %), qui permet de questionner des causes de différentes natures (organisationnelles, techniques, humaines : 86 %), qui favorise le dialogue (82 %), qui permet d'analyser tout type d'AT (85 %), mais qui demande une formation préalable (90 %).

La majorité des analyses d'AT conduisent à l'identification d'actions correctives, mais sans que soit systématiquement identifié un responsable de mise en œuvre, ou qu'une date d'échéance soit arrêtée. Si le suivi des actions correctives est globalement fait par les deux tiers des répondants, il n'en va pas de même pour l'évaluation de ces actions (pertinence, effet...), qui est moins fréquemment réalisée. Seuls 18 % des répondants déclarent toujours évaluer les actions correctives mises en œuvre, et 24 % le faire souvent.

De même, la communication sur les conclusions de l'analyse d'accident auprès des équipes, dans un objectif de retour d'expérience, n'est pas une pratique systématique. Seuls 30 % des répondants déclarent qu'elle a toujours lieu.

L'analyse d'un AT ne fait pas systématiquement l'objet d'un écrit (compte rendu, rapport, synthèse... : 71 % ; Cf. Figure 2). Enfin, un quart des répondants déclare qu'il est difficile d'utiliser les résultats d'une analyse d'AT pour mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Discussion

Ces résultats descriptifs confortent certaines des hypothèses sous-jacentes à l'élaboration du questionnaire (manque de temps, utilisation préféren-

tielle de la méthode de l'arbre des causes, faible implication des instances représentatives du personnel (IRP) dans l'analyse, difficulté à articuler les analyses *a priori* et *a posteriori* des risques...), et tendent à en infirmer d'autres (faible implication de la direction en prévention, isolement du préventeur, analyses d'AT menées par le préventeur seul...).

Si, globalement, les pratiques déclarées suivent les grandes étapes clés de la démarche d'analyse des AT, elles s'en écartent sur certains points, voire présentent des lacunes.

Concernant la mobilisation d'un groupe d'analyse

Majoritairement, l'analyse des AT est menée de façon systématique et en groupe, contrairement à l'hypothèse initiale d'une analyse faite par le préventeur seul le plus souvent. En moyenne, trois personnes participent à l'analyse d'un AT. Dans la plupart des cas, il s'agit du préventeur, de la victime et du supérieur hiérarchique de celle-ci. Les autres fonctions de la structure sont peu représentées dans le groupe. Les préventeurs déclarent globalement manquer de temps pour réaliser leurs nombreuses activités de prévention. La contrainte temporelle de l'analyse d'un AT vient s'y ajouter.

On peut ainsi émettre une première hypothèse selon laquelle, dans une optique d'efficacité, le préventeur fait le choix de limiter le groupe d'analyse aux personnes impliquées au premier niveau par l'accident, qui se rendront plus disponibles car directement impactées par l'évènement.

Mais on peut aussi supposer que l'élargissement du groupe d'analyse est contrarié par l'absence d'une règle établie au sein de l'organisation pour la constitution d'un groupe d'analyse en cas de survenue d'un AT. Dans ce cas, la mobilisation des différents acteurs peut s'avérer particulièrement ardue pour le préventeur. Sans cadre organisationnel pré-établi, ces autres acteurs peuvent ne pas se sentir tenus de participer à l'analyse qui requiert, en outre, du temps pris sur leurs activités. Ils peuvent également ne pas saisir pleinement l'importance et les bénéfices d'une telle analyse, réduisant ainsi leur motivation pour s'y impliquer.

Concernant l'implication des membres des IRP

Les résultats confortent l'hypothèse d'une faible participation des membres des IRP dans l'analyse des AT, alors même que celle-ci fait partie intégrante de leurs attributions. Plusieurs éléments peuvent l'expliquer :

- un défaut d'information des IRP, qui ne seraient pas systématiquement informées de la survenue des AT en temps réel ;
- une absence de sollicitation formelle ou explicite à participer à l'analyse ;
- une délégation tacite au préventeur du rôle d'analyse ;

- une implication sélective des IRP, qui ne s'engageraient que dans l'analyse des AT graves ou mortels.

Concernant les méthodes d'analyse mobilisées

En matière de méthode d'analyse des AT, la méthode de l'arbre des causes est largement utilisée par les préventeurs comme attendu, loin devant les méthodes « des 5 Pourquoi », « ITaMaMi » ou « diagramme d'Ishikawa » (Cf. pp. 36-37). La réputation de la méthode de l'arbre des causes comme outil permettant d'identifier de manière systématique et systémique les causes profondes d'un AT constitue probablement un facteur clé de sa crédibilité et donc de son utilisation. Cette reconnaissance renforce la validité perçue des résultats de l'analyse, offrant ainsi une assurance de rigueur et d'efficacité dans le processus d'investigation.

Concernant les actions correctives identifiées

En ce qui concerne les actions correctives suite à un AT, leur identification ne s'accompagne pas toujours de l'attribution d'un responsable de mise en œuvre ni de la fixation d'une date d'échéance. On peut émettre l'hypothèse que la mise en œuvre des actions correctives est sans doute souvent prise en charge par le préventeur dans le cadre de ses responsabilités quotidiennes. De ce fait, elle peut ne pas faire l'objet d'une formalisation spécifique, car considérée comme partie intégrante de ses activités régulières. Se pose alors la question du rôle des autres acteurs de la structure en matière de prévention, ainsi que du suivi des actions réalisées.

Concernant le processus d'analyse des AT

Les résultats mettent en lumière certaines lacunes dans les phases qui suivent l'identification d'actions correctives. Les phases de suivi, d'évaluation des actions et de retour d'expérience semblent souvent négligées dans les pratiques déclarées par les répondants, alors même qu'elles sont indispensables au processus [4].

Plusieurs hypothèses sont proposées pour expliquer cet état de fait :

- le suivi des actions est rendu difficile par leur absence de formalisation ;
- l'établissement d'indicateurs pertinents pour mesurer l'efficacité des actions correctives n'est pas aisé ;
- l'évaluation des actions nécessite d'aller sur le terrain, de rencontrer les salariés, ce qui prend du temps et peut être difficile à concilier avec les autres activités de la structure ;
- la démarche d'analyse d'un AT peut être considérée comme achevée une fois les actions correctives définies, négligeant ainsi son potentiel d'apprentissage organisationnel.

Il apparaît donc crucial de rappeler que l'intérêt principal de la démarche d'analyse des AT réside dans sa capacité à révéler le fonctionnement réel de l'organisation et à combler les failles identifiées lors de l'analyse [5-8]. Pour ce faire, la direction et l'encadrement doivent être convaincus de cet intérêt afin que le préventeur ait les moyens d'agir.

Suites à donner

L'approche quantitative par questionnaire permet de dresser un premier panorama descriptif des pratiques et ressentis déclarés par les préventeurs répondants en matière d'analyse des AT. Les résultats confortent certaines hypothèses de départ, mais appellent également des précisions et de nouvelles questions. Afin d'y répondre, une approche qualitative sur le terrain va être réalisée. Elle aura pour objectif de caractériser de façon plus approfondie les ressentis et les pratiques professionnelles des préventeurs d'entreprise en matière d'analyse des AT, et d'affiner la compréhension des facteurs qui les favorisent ou les freinent.

L'objectif est, *in fine*, de mettre à disposition des préventeurs et des employeurs des connaissances et des outils qui favorisent la démarche d'analyse des AT, adaptés à leur réalité du terrain et à leurs besoins. ●

BIBLIOGRAPHIE

- [1] **MINISTÈRE DU TRAVAIL** – 4^e Plan national de santé au travail (2021-2025). Accessible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/pst4.pdf>
- [2] **INRS** – Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention. ED 6481, 2024. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206481>
- [3] **LAINE P., MALENFER M.** – Dossier : Petites entreprises : quelles solutions pour la prévention des risques ? *Hygiène & sécurité du travail*, 2014, 234, DO 4, pp. 20-42. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DO%204>
- [4] **PRAT T., GAUTHIER F.** – Étude des pratiques relatives à l'enquête et à l'analyse des accidents dans treize établissements québécois. *Travail & santé (Québec)*, 2009, 25, 2, pp. 25-31.
- [5] **KLETZ T.A.** – Accident investigation: missed opportunities. *Components of system safety*, 2002, pp. 3-15,
- [6] **LEPLAT J., CUNY X.** – *Les accidents du travail*. Presses universitaires de France, coll. Que Sais-je ?, 1974.
- [7] **JORGENSEN K.** – A systematic use of information from accidents as a basis of prevention activities. *Safety science*, 2008, 46, 2, pp. 164-175.
- [8] **DODSHON P., HASSALL M.E.** – Practitioners' perspectives on incident investigations. *Safety science*, 2017, 93, pp. 187-198.



FOCUS SUR... Quelle utilisation de l'analyse des accidents du travail ? Exemple dans le secteur de la restauration collective

Le secteur de la restauration collective a développé des outils adaptés aux entreprises et à leurs contextes d'activité pour la prévention des accidents du travail. Le point avec deux acteurs importants : les groupes Sodexo et Elior.

Le secteur de la restauration collective¹ a depuis de nombreuses années été mobilisé sur le sujet de la santé et la sécurité au travail (SST). La volonté et la mobilisation des directions générales et l'implication des opérateurs ont eu un impact sur la sinistralité dans le secteur. Certaines entreprises ont vu le nombre de leurs AT divisé par 6 en 10 ans. Elles restent néanmoins confrontées à un turnover important, et les AT y demeurent trop nombreux. L'hygiène est au cœur des priorités de chaque salarié, souvent au détriment de la sécurité. Dans ce contexte, les directions des entreprises du secteur interrogées ont décidé de renforcer leur engagement en prévention et de développer la culture en SST.

Un axe de travail a consisté à rendre les managers de terrain autonomes dans l'analyse des AT. Ils ont été formés aux procédures internes de déclaration et à la collecte des faits, puis à l'analyse de l'AT pour pouvoir proposer des actions correctives. Différentes méthodes d'analyse sont couramment utilisées² :

- l'arbre des causes, méthode aboutissant à un recueil de faits retraçant le processus de survenue de l'accident ;
- l'approche « ITaMaMi », qui permet de classer les causes selon différentes catégories (matériel, moyens, organisation, formation, etc.) ;
- les « 5 Pourquoi », qui mènent souvent à une seule « cause racine ». Cette méthode est limitante dans l'identification des causes de l'AT ; en contrepartie,



© Vincent Nguyen pour l'INRS / 2021

elle est accessible au plus grand nombre, ce qui la rend plus facile à partager.

Des guides sont proposés aux managers de terrain pour les accompagner dans la réalisation d'une analyse la plus pertinente possible. Une entreprise a par exemple créé des fiches standardisées pour guider le manager dans la recherche des causes et dans la proposition des mesures de prévention, autour de « filets de sécurité » (EVRP, procédure, matériel, EPI, formation...). Cette auto-évaluation permet d'identifier ce qui a dysfonctionné, notamment dans l'organisation du travail, lors de la survenue de l'AT. Parfois aidé par un préventeur de l'entreprise, parfois accompagné par un membre de la CSSCT ou du CSE, le manager de proximité réalise toujours l'analyse sur site. Suivant la gravité de l'accident, d'autres acteurs peuvent être impliqués.

Lorsque l'activité de restauration est directement effectuée chez le client utilisateur, et qu'un accident a lieu, un représentant du client peut être présent lors de l'analyse. Cette participation à l'analyse permet d'associer le client aux actions correctives à mettre en place, et aussi de comprendre le travail réel correspondant au service qui lui est rendu.

Quand l'analyse est réalisée et que les actions sont définies, les entreprises interrogées font le lien entre l'analyse des AT et les documents réglementaires encadrant la prévention des risques professionnels :

- la consultation et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : suite à l'analyse de l'AT, le manager de l'entreprise de restauration peut être force de proposition pour mettre à jour le DUERP afin d'y ajouter un risque qui n'avait pas été identifié, de revoir une cotation, ou d'y faire apparaître les nouvelles mesures de prévention décidées. La sinistralité est également étudiée par les instances représentatives du personnel : ainsi, quand la CSSCT ou le CSE a été associé à l'analyse de l'AT, une culture commune de prévention se renforce, facilitant l'appropriation et donc la mise en œuvre des actions de prévention choisies ;
- la consultation du plan de prévention (PDP³) pour une éventuelle mise à jour : quand un nouveau contrat est signé, le préventeur de l'entreprise de restauration collective intervient sur le site de l'entreprise utilisatrice (le client) et réalise, conjointement avec elle, l'évaluation des risques professionnels pour les salariés de son entreprise. Il aide également à la prise en compte dans le PDP des risques liés à la coactivité. Y sont définies les mesures de prévention prévues. Parfois, les relations contractuelles peuvent tendre les négociations sur les aménagements relatifs à la SST demandés, mais les questions sur la santé et la sécurité au travail sont de plus en plus présentes dans les échanges. Il est courant que l'entreprise de restauration collective soit amenée à

proposer sa trame de PDP, spécifique à son secteur et à ses risques, car l'entreprise utilisatrice ne les connaît pas. La trame du PDP sectoriel permet alors de balayer tous les risques du secteur. Suite à un AT, la relecture du PDP permet de pointer la différence entre le travail réel et le travail prescrit, et les risques estimés *a priori* ;

- les entreprises créent également des « événements » autour de l'AT. De telles actions encouragent le développement d'une « culture de sécurité⁴ » au sein de l'entreprise (quarts d'heure sécurité, sessions de 45 minutes de sensibilisation des encadrants de proximité invités par métier/par thème, comme le risque routier, le DUERP, la sécurité lors des opérations de chargement/déchargement...). En incitant à la remontée d'informations relatives à la sécurité, ces actions permettent le partage d'expériences et d'idées, pour que chaque salarié intègre l'intérêt de la prévention pour lui et pour les autres.

Au fil des années, la prévention est devenue une valeur clé des entreprises interrogées et s'est intégrée dans le fonctionnement quotidien de tous. Dans un secteur de services qui a pour particularité d'intervenir sur du long terme chez des clients, les entreprises de restauration collective sont liées à leur client par un contrat dans lequel le sujet de la prévention des risques professionnels est partagé, notamment lors de l'élaboration d'un plan de prévention pour des activités courantes. Ces éléments contribuent à alimenter le DUERP des entreprises interrogées, et l'analyse des AT a toute sa place dans le processus d'amélioration continue de la prévention. ●

1. Il s'agit d'une activité de service veillant à proposer des repas hors domicile. On peut distinguer trois activités dans le secteur de la restauration collective : l'enseignement, qui comprend les cantines scolaires et la restauration universitaire ; le secteur de la santé et du social, comprenant les établissements hospitaliers, pénitentiaires, les maisons de retraite, etc. ; et le monde de l'entreprise, qui comprend la restauration d'entreprise et des administrations. La prestation de préparation des repas peut être réalisée en cuisine centrale, puis livrée au client, ou directement dans les locaux de la structure utilisatrice.

2. Voir notamment : <https://www.inrs.fr/demarche/analyse-accidents-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html> ; <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163> ; et : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil82>

3. Lorsque l'entreprise de restauration est chargée de la préparation des repas directement dans l'entreprise cliente, sur le plan de la santé et sécurité au travail, le prestataire de restauration (dit entreprise extérieure) et l'entreprise utilisatrice du service (le client) doivent être liés par un plan de prévention (PDP). Un PDP est un document d'évaluation et de prévention des risques réalisé lorsqu'une ou plusieurs entreprises extérieures doivent intervenir au sein d'une entreprise utilisatrice, et qu'il y a donc coactivité entre les collaborateurs des différentes entreprises.

4. Il s'agit du terme utilisé dans ce secteur d'activité ; le réseau Prévention et le PNST n° 4 mentionnent la nécessité de développer une « culture de prévention » au sein des entreprises.

LES MALAISES MORTELS AU TRAVAIL : QUELS LIENS AVEC LE TRAVAIL ? COMMENT LES PRÉVENIR ?

Les malaises mortels au travail ne sont pas nécessairement intégrés au même niveau que les autres accidents du travail par les entreprises. Cet article fait le point sur leurs liens avec le travail et les moyens de les prévenir.

CAROLE MORNEAU
Cramif,
conseiller
médical

La question du lien entre la survenue d'un malaise mortel au travail et le travail lui-même est une étape importante de l'analyse de ces accidents. Le malaise mortel n'est pas forcément intégré au même niveau que les autres accidents du travail (AT) par les entreprises. Si aucune cause externe évidente n'est identifiée, si la victime était connue pour avoir une pathologie, elle-même source d'accidents potentiellement mortels (pathologie coronarienne à l'origine d'infarctus du myocarde, épilepsie avec déclenchement d'une crise épileptique, etc.), ou si les conditions de travail ce jour-là sont jugées tout à fait normales et habituelles, les entreprises peuvent estimer spontanément que le contexte du travail est totalement étranger à la survenue du malaise et qu'il n'est donc pas nécessaire de conduire une enquête. Or, à la différence d'une chute mortelle d'un toit, d'un ensevelissement..., les causes ou facteurs de risque en lien avec le travail impliqués dans la survenue de malaises mortels sont difficiles à repérer d'emblée ; seule une enquête rigoureuse peut permettre de mettre en évidence ces facteurs potentiellement en cause et d'orienter alors les mesures de prévention indispensables à mettre en place pour éviter la survenue d'un nouvel accident du même type.

Une sinistralité élevée

Les AT mortels en France sont largement mis en avant ces dernières années. Le slogan « Deux accidents de travail mortels par jour en France ! » a fait la Une de nombreux journaux dans la presse spécialisée et grand public ou sur les écrans de télévision. Un premier Plan pour la prévention des accidents graves et mortels a été lancé en 2022 par le ministère du Travail [1], plusieurs campagnes nationales de sensibilisation pour les entreprises, les salariés et le grand public ont été diffusées. La prévention

de ces accidents constitue une priorité du 4^e Plan national de santé au travail (PST4, 2021-2025) [2]. Les chiffres de sinistralité collectés par la Cnam (Caisse nationale d'assurance maladie) mettent en évidence la part importante qu'occupent les malaises au sein des AT mortels (salariés relevant du régime général) : plus de la moitié de ces décès sont la conséquence de malaises, voire les deux tiers en Île-de-France. En augmentation constante, ils représentent aujourd'hui quasiment 450 accidents mortels par an en France (Cf. Figure 1 et Encadré 1).

Pourquoi plusieurs enquêtes sont-elles menées dans le cadre des accidents mortels ?

Dans le cadre d'un accident mortel survenant sur le lieu de travail, y compris un malaise mortel, différents acteurs interviennent, et diligentent leur enquête (Cf. Figure 2). Chacune de ces enquêtes présente des objectifs spécifiques :

- **La police judiciaire** (gendarmerie en zone rurale ou police nationale en ville) travaillant sous l'autorité du parquet, donc du procureur de la République, mène une **enquête judiciaire** dans le but de clarifier les faits et le contexte de l'événement, de comprendre les circonstances de l'accident, d'établir l'existence d'infractions, de déterminer les responsabilités éventuelles, de rechercher une éventuelle cause criminelle. Cela doit permettre ainsi au procureur de la République d'apprécier l'opportunité d'engager des poursuites pénales.
- **L'inspection du travail** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – Dreet) diligente une **enquête en recherche de responsabilité** en lien avec le Code du travail afin d'établir les causes de l'accident, de recueillir des témoignages et des constats matériels pour collecter des preuves, de constater d'éventuelles infractions de l'employeur au Code du travail,

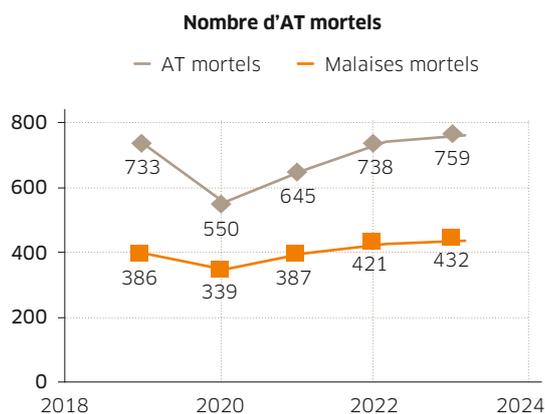
d'identifier les défaillances éventuelles (manquements aux règles de sécurité et aux normes en vigueur...), de proposer des mesures correctrices, d'informer si besoin les autorités compétentes (ex : procureur de la République, ce qui peut entraîner des poursuites judiciaires contre l'employeur responsable).

• **L'Assurance maladie :**

- la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou la CGSS¹ **enquête pour : déterminer le caractère professionnel** de l'accident en vue de sa reconnaissance éventuelle au titre de la législation sur les accidents du travail ; **rechercher l'implication éventuelle de tiers** ;
- la caisse régionale (Carsat/Cramif/CGSS/CSS¹) **enquête dans un but de prévention des accidents du travail pour : rechercher des facteurs de risque** relevant du travail ayant pu contribuer à la survenue de l'accident, conseiller ensuite l'employeur et l'inviter « à prendre toutes mesures justifiées de prévention » (article L. 422-4 du Code de la Sécurité sociale) ;
- alors que les malaises mortels étaient peu explorés jusqu'à récemment par le réseau des préventeurs de l'Assurance maladie, la Cnam demande désormais aux CPAM et aux Carsat/Cramif/CGSS/CSS de conduire systématiquement et conjointement une enquête après tout malaise mortel survenu au travail, comme après tout autre AT mortel (Cf. Figure 3).

- **L'entreprise elle-même doit mener une enquête interne**, dans le but de **repérer les facteurs de risque professionnels** et de **mettre en place des actions correctives** afin que l'AT ne se reproduise pas. Elle s'appuie pour cela sur ses ressources internes : préventeurs, membres du CSE... Elle peut aussi demander conseil à son service de prévention et santé au travail et à la Carsat dont elle dépend.

Dans le cas particulier des malaises mortels et quel que soit le contexte, seules des enquêtes sys-



← **FIGURE 1**
Évolution du nombre d'AT mortels et part des malaises (2019 - 2023 ; données Cnam).

**ENCADRÉ 1
À SAVOIR**

Les malaises mortels au travail sont systématiquement reconnus comme AT depuis 2019, dès lors que les trois conditions définissant un AT sont respectées [3] : « accident survenu en temps et au lieu du travail, et alors que le salarié était sous la subordination de son employeur ». Cette position est confirmée régulièrement et très clairement par la Cour de cassation.

tématiques peuvent permettre de comprendre les mécanismes en jeu, d'identifier, quand il y en a, des facteurs professionnels impliqués dans la survenue du malaise, et ainsi de déboucher sur des préconisations de prévention pertinentes à mettre en place par l'employeur. Le réseau de l'Assurance maladie – Risques professionnels peut aider les entreprises dans ce contexte, en proposant des outils, un accompagnement et un suivi. Le but de cette démarche est bien sûr, à terme, de faire baisser la sinistralité.

← **FIGURE 2**
Les différentes enquêtes menées à la suite d'un AT mortel (institutions et acteurs).

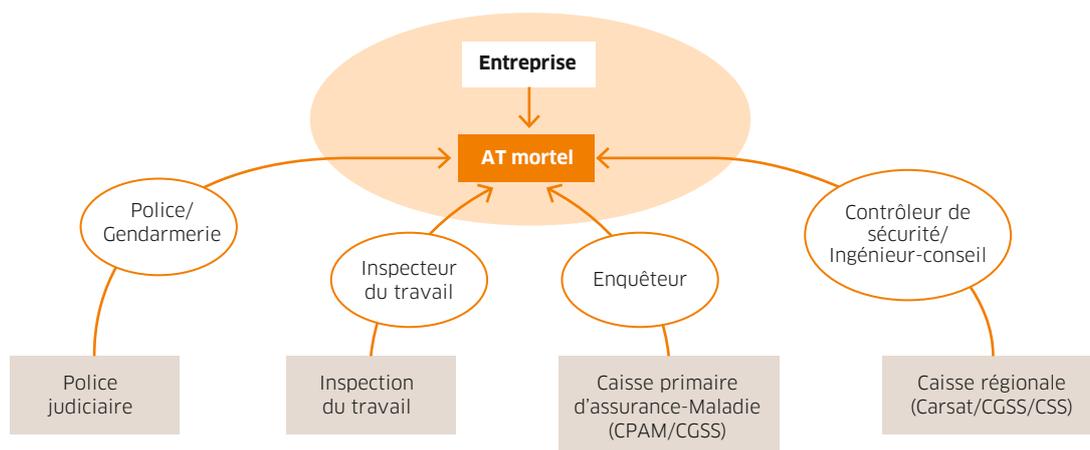
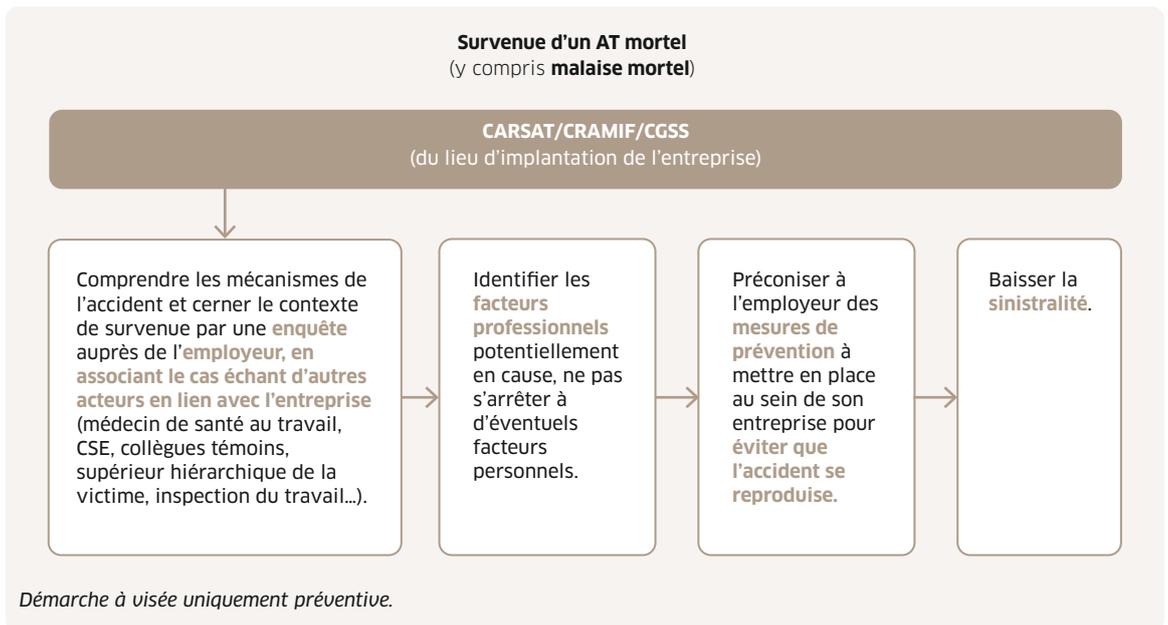
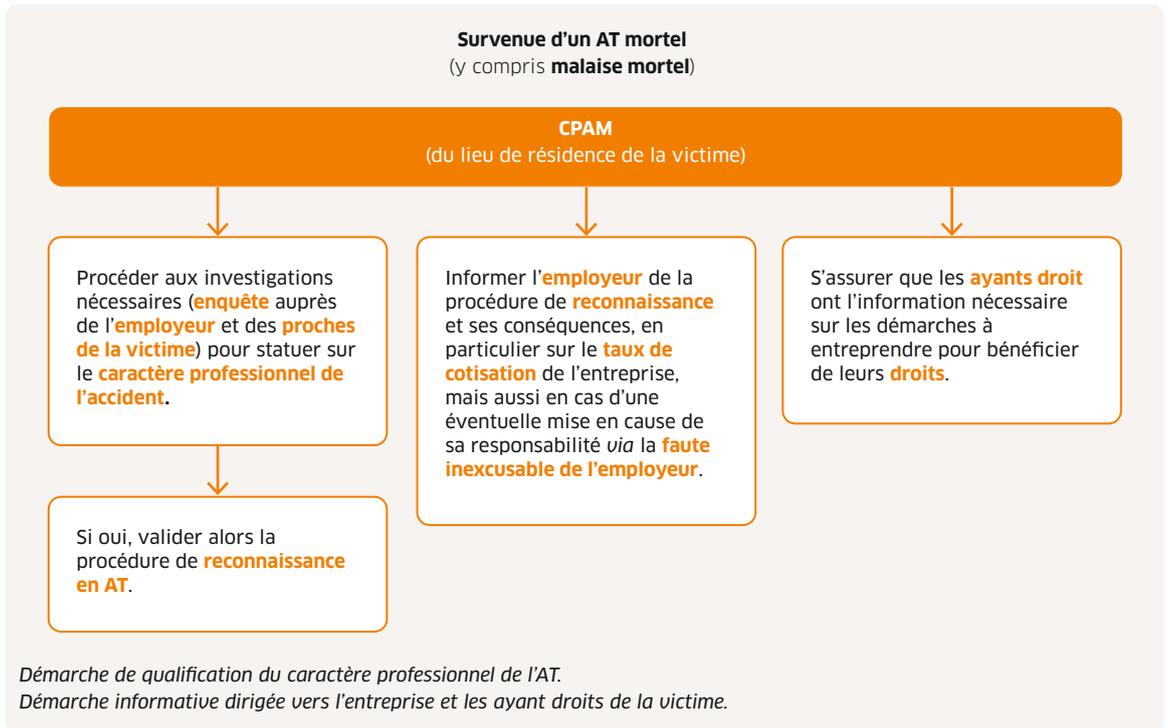


FIGURE 3 →
Les objectifs des enquêtes menées par l'Assurance maladie après la survenue d'un AT mortel.



Malaise mortel au travail : de quoi s'agit-il ?

Le mot « malaise » est un terme générique pour lequel il existe de nombreuses définitions, évoquant la notion de trouble de la conscience ou de la vigilance [4], en lien avec une problématique cardiovasculaire ou neurologique, sans qu'il corresponde à une pathologie déterminée. La gravité en est variable. Sur le plan pathogénique, les contextes les plus

fréquents de malaise mortel correspondent à la survenue d'un accident cardiovasculaire : accident vasculaire cérébral (AVC), infarctus du myocarde, embolie pulmonaire, rupture d'anévrisme, choc cardiogénique... Les malaises mortels peuvent aussi être la conséquence d'une insuffisance respiratoire (par asphyxie, intoxication ou choc anaphylactique), d'une hémorragie, d'une déshydratation... (Cf. Encadré 2).

ENCADRÉ 2
QUESTIONS – RÉPONSES

• L'autopsie a-t-elle un intérêt dans le cadre de l'enquête post-malaise mortel ?

> *En pratique, il n'est pas utile, le plus souvent, de rechercher la pathologie (via l'autopsie) ayant mené au décès*, car ceci ne permettra pas de remonter de manière certaine à la cause initiale ayant provoqué le malaise. Un accident cardiovasculaire pouvant être dû à diverses causes, seule l'enquête professionnelle permettra d'identifier le ou les

facteurs professionnels ayant pu jouer un rôle dans la survenue du malaise. Aujourd'hui, les autopsies ne sont plus demandées par l'Assurance maladie dans le contexte des AT mortels.

• Si la victime était connue pour avoir eu antérieurement des problèmes de santé et si elle fait un malaise mortel lié à ces problèmes de santé : ce malaise est-il un AT ?

> *Oui, si les trois conditions de reconnaissance en AT sont réunies,*

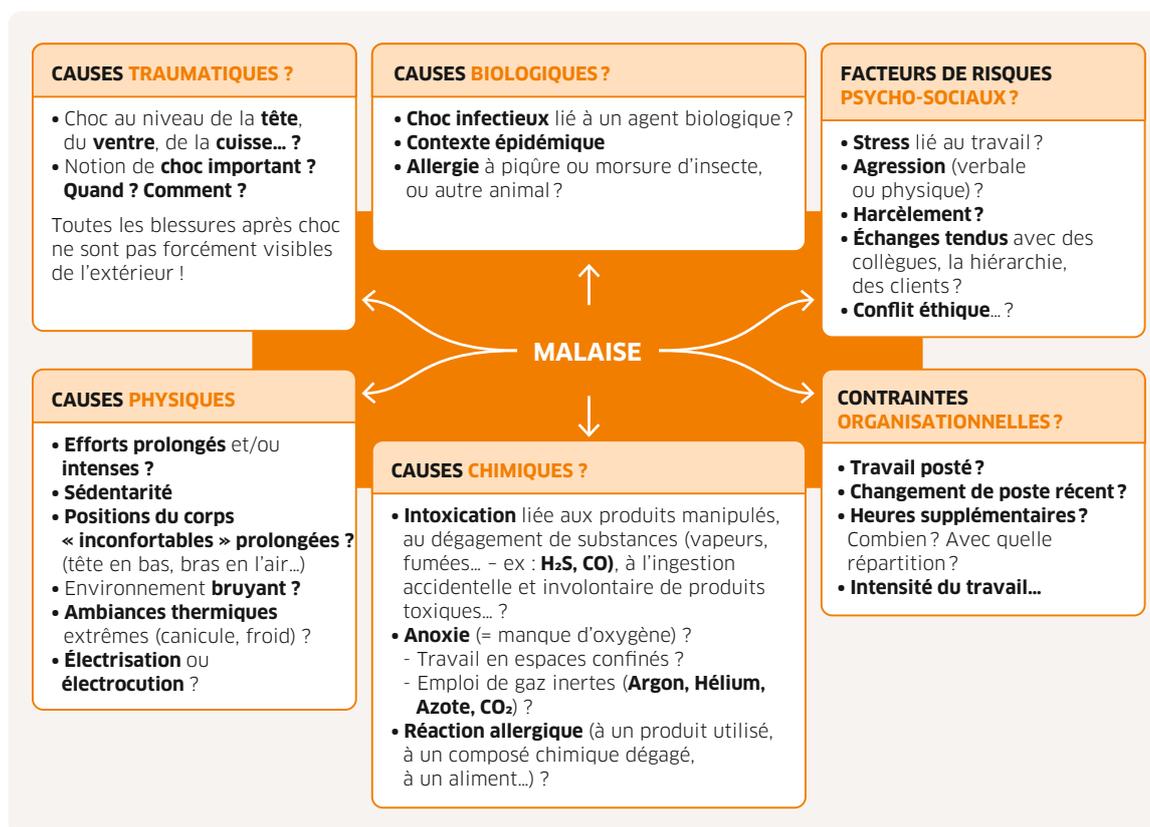
d'autant plus qu'en cas de pathologie pré-existante, les facteurs professionnels peuvent « facilement » provoquer un malaise. Ces situations soulèvent fréquemment des objections de la part des entreprises, mais la jurisprudence prévaut. Charge sinon à l'employeur de démontrer de façon irréfutable que le travail n'a pu jouer aucun rôle dans la survenue du malaise.

**Quelles causes rechercher ?
Comment conduire l'enquête de prévention ?**

Rigueur et méthode sont nécessaires pour rechercher, en les évaluant, les différents facteurs déclencheurs potentiels

Dans le cadre du travail, les malaises mortels surviennent dans des contextes très divers. De multiples causes, liées au travail et/ou à un état pathologique préexistant chez le salarié, peuvent entraîner ou favoriser la survenue d'un malaise

mortel. Celles-ci peuvent coexister. Ce sont exclusivement les facteurs liés au travail que l'enquête des caisses régionales et celle menée par l'entreprise elle-même doivent chercher à repérer. Il en existe six grandes classes : causes traumatiques, physiques, chimiques ou biologiques, contraintes organisationnelles et facteurs de risque psychosociaux (Cf. Figure 4). La notion de **choc** qu'aurait subi la victime doit être recherchée, en amont du malaise survenu,



← FIGURE 4
Quelles causes en lien avec le travail rechercher dans le déclenchement d'un malaise mortel ?



ENCADRÉ 3
NE PAS CONFONDRE SÉDENTARITÉ ET INACTIVITÉ PHYSIQUE

Si l'*inactivité physique* fait référence à un manque ou une absence d'exercice ou d'activité physique (pour rappel, l'Organisation mondiale de la santé recommande une activité physique minimale d'au moins 150 minutes d'activité d'endurance d'intensité modérée ou 75 minutes d'activité d'endurance d'intensité soutenue par semaine chez l'adulte de 18 à 64 ans [7]), la *sédentarité* se réfère au temps passé en position assise ou allongée pendant les périodes d'éveil, ou à des activités de faible dépense énergétique (comme regarder la télévision, travailler à un bureau, lire, etc.).

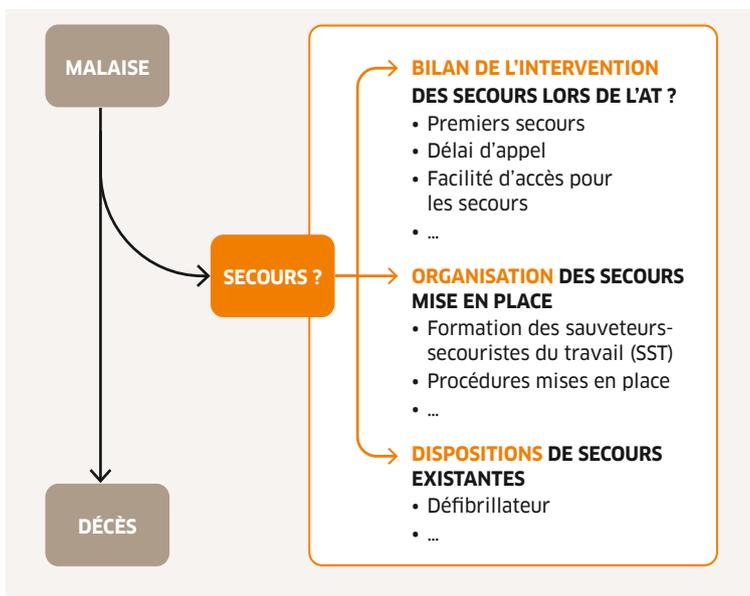
Un salarié peut donc à la fois être actif physiquement et sédentaire si, par exemple, il fait une séance de sport d'une heure dans la journée, mais passe le reste du temps assis.

juste avant celui-ci voire plusieurs heures avant (jusqu'à environ 48 heures) : si le choc entraîne un saignement interne (non visible de l'extérieur), celui-ci peut se constituer lentement et n'entraîner des signes qu'au bout d'un certain délai. Un choc à la tête est particulièrement à surveiller, ainsi qu'un choc au niveau du ventre, s'il entraîne une rupture de la rate.

Parmi les **causes physiques**, il faut noter les éléments suivants :

- si la canicule est désormais reconnue comme facteur de risque de malaise, il ne faut pas négliger à l'inverse les températures basses qui, elles aussi, peuvent être dangereuses. L'homme est relativement bien armé pour lutter contre la chaleur, mais sa résistance au froid est faible [5] ;

↓ FIGURE 5
Quelles causes en lien avec l'organisation des secours et la survenue du décès ?



- la sédentarité [6] est désormais clairement associée à de nombreux effets sur la santé et représente un facteur de risque reconnu de pathologie cardiovasculaire (Cf. Encadré 3) ;
- lorsqu'elles bloquent ou ralentissent la circulation sanguine, certaines positions du corps (tête en bas, bras en l'air, corps suspendu dans un baudrier...) peuvent entraîner un malaise.

Si les **intoxications chimiques** sont le plus souvent rapidement identifiées dans certains contextes d'accidents mortels (comme des intoxications au monoxyde de carbone, liées à l'usage d'un engin à moteur thermique dans un espace non ventilé), la cause chimique à l'origine d'un malaise mortel n'est cependant pas toujours retrouvée de façon évidente : il est donc important d'évoquer cette possibilité dans la recherche de causes potentielles.

Au sein des causes chimiques, il convient de ne pas oublier le **choc anaphylactique**, la plus grave des réactions allergiques : il s'agit là d'une réaction exacerbée et violente, pouvant engager le pronostic vital, qui peut être due à un produit utilisé (produit chimique mais aussi tout matériau utilisé, tel un gant en latex naturel) ou inhalé...

Parmi les **causes biologiques** « classiquement » retrouvées à l'origine de malaises mortels figurent les piqûres d'insectes (guêpes, frelons...) : elles peuvent en effet provoquer des chocs anaphylactiques mortels, s'ils ne sont pas immédiatement pris en charge.

Les **contraintes organisationnelles et les risques psychosociaux (RPS)** semblent représenter la majorité des facteurs à l'origine des malaises mortels liés au travail, au regard des conclusions des enquêtes. Une analyse spécifique de ces facteurs de risque est donc à mener, en reprenant méthodiquement tous les paramètres potentiellement en cause. Le cadre d'une délégation d'enquête paritaire peut être tout à fait approprié pour mener à bien le volet de l'enquête qui concerne les RPS [8] (Cf. pp. 45-54).

Chaque minute compte

Au-delà des causes directes ou facteurs favorisant la survenue du malaise lui-même, le volet concernant l'organisation des secours doit aussi être exploré : une procédure de secours inexistante, non connue des salariés, voire non anticipée, ne traitant pas spécifiquement le cas des malaises, des secours mal organisés dans l'entreprise ou trop tardivement contactés peuvent faire perdre de précieuses minutes et avoir des conséquences dramatiques sur le pronostic de la victime, risquant d'entraîner une issue fatale (cf. Figure 5).

Sans oublier...

D'autres paramètres sont importants à explorer en parallèle :

Formation de sauveteurs secouristes du travail aux gestes d'urgence en entreprise.



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS / 2018

- le suivi médical de la victime par un service de prévention et de santé au travail : le suivi est-il à jour ? La fréquence des visites médicales est-elle conforme aux obligations réglementaires ? Les éventuelles restrictions d'aptitude ont-elles été respectées ? (la visite de mi-carrière est une opportunité pour faire le point sur l'état de santé des salariés) ;
- le contexte de survenue du malaise : quelle était l'activité de la victime au moment du malaise, dans les heures et les jours qui ont précédé ? Était-ce un contexte habituel de travail ? Il est important de rechercher tout fait inhabituel, même minime ou paraissant anodin.

Au terme de l'enquête, après exploration de tous les paramètres nécessitant une investigation, c'est la mise en évidence des défaillances, anomalies ou insuffisances qui permettront de construire les préconisations utiles à la prévention que l'employeur peut ensuite mettre en place.

En pratique

Il existe plusieurs approches pour mener l'enquête. Il est préconisé d'utiliser la méthode de l'arbre des causes [9] qui est une méthode permettant de rechercher de façon structurée les facteurs ayant contribué à un accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention.

POUR EN SAVOIR +

- **Agir suite à un accident du travail :**
 - *Supports d'information en ligne pour comprendre et prévenir.* INRS. Accessibles sur : <https://www.inrs.fr/actualites/agir-suite-un-accident-du-travail.html>
 - *Accident du travail ou de trajet : les démarches à effectuer.* Accessible sur : <https://www.ameli.fr/val-de-marne/entreprise/vos-salaries/accident-travail-trajet/demarches>
 - *Accident grave ou mortel : que doit faire l'employeur ?* Accessible sur : <https://www.ameli.fr/val-de-marne/entreprise/vos-salaries/accident-travail-trajet/deces-d-un-salarie/rente-accident-du-travail-deces>
 - *Guide d'enquête d'un accident du travail.* INRS. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/dam/analyseAT/GuideEnqueteAnalyseAT.pdf>
- **Arbre des causes :**
 - INRS – *La méthode de l'arbre des causes. L'analyse de l'accident du travail.* ED 6163, 2020. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163>
 - Étude de cas – *L'arbre des causes, un outil d'analyse et de prévention des accidents.* *Hygiène & sécurité du travail*, 2016, 243, EC 15, 3 p. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=EC%2015>
 - Formation INRS – *Analyser les accidents et incidents par la méthode de l'arbre des causes (Réf. JA0130)* : stage de 4 jours destiné aux préventeurs d'entreprise, aux membres d'une instance représentative du personnel). Accessible sur : https://www.inrs.fr/services/formation/doc/stages.html?refINRS=JA0130_2025

ENCADRÉ 4

LA BASE EPICÉA (Cf. pp. 27-30)

Base de données nationale et anonyme rassemblant à ce jour plus de 26 000 cas d'accidents du travail survenus depuis 1990 à des salariés du régime général de la Sécurité sociale. Elle regroupe des dossiers d'AT graves ou mortels, ou présentant un intérêt particulier pour la prévention. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/epicea>

Malaise mortel au travail : quel état des lieux ?

Un premier bilan [10] a été publié récemment par l'INRS à partir des cas de malaises mortels survenus entre 2012 et 2022 enregistrés dans la base Epicea (étude de prévention par l'informatisation des comptes rendus d'accidents; Cf. Encadré 4).

Cette première analyse met déjà en avant quelques aspects fondamentaux qui doivent alerter et orienter la prévention :

- Il s'agit de morts brutales, assimilées aux morts subites, le plus souvent par accidents cardiovasculaires.
- Les hommes représentent la très grande majorité des victimes (> 93 % des cas).
- L'âge médian est de 51 ans, avec une tranche d'âge majoritaire entre 50 et 59 ans (50 %). Certains décès surviennent cependant aussi chez des salariés beaucoup plus jeunes (avant même 25 ans).
- Un métier particulièrement concerné est celui des conducteurs de camions et autres poids lourds (près de 20 % des cas enregistrés)².
- Les jeunes embauchés, présents depuis moins de 3 mois dans l'entreprise, paient un lourd tribut, représentant presque un malaise mortel sur cinq. Les intérimaires sont eux aussi fréquemment touchés (12 %).
- Les malaises mortels surviennent souvent alors que la victime est seule, éloignée de ses collègues, soit parce que son activité la conduit à travailler seule, soit parce qu'il s'agit d'un travailleur isolé.
- Il existe fréquemment un retard de prise en charge, la victime elle-même voire ses collègues ne réalisant pas la gravité de l'événement.
- Le suivi de l'état de santé des salariés par le service de prévention et de santé au travail n'est pas forcément fait ou n'est pas à jour.
- Les RPS et les contraintes organisationnelles semblent jouer un rôle majeur dans la survenue de ce type d'AT : stress chronique, surcharge de travail, travail posté...

Les enquêtes suivant les malaises mortels au travail étant désormais systématiquement conduites

et enregistrées dans la base Epicea par les agents des Carsat, elles vont constituer une base de données très riche. Une analyse approfondie de ces données sera donc faite secondairement. Elle doit permettre de mieux cerner encore les contextes de survenue des malaises mortels et les facteurs de risque impliqués et, en conséquence, les préconisations de prévention qu'il est essentiel de donner aux entreprises. ●

1. CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie. Carsat : Caisse d'assurance retraite et de santé au travail. Cramif : Caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France. CGSS : Caisse générale de Sécurité sociale (départements et régions d'Outre-Mer). CSS : Caisse de Sécurité sociale (Mayotte).

2. En lien, notamment, avec la sédentarité, le changement de rythmes entre conduite et manutention, les horaires atypiques, l'hygiène de vie, l'âge élevé des conducteurs... Autant de cofacteurs affectant la santé cardiovasculaire et pouvant être à l'origine de malaises en lien avec celle-ci.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] **MINISTÈRE DU TRAVAIL** – Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels. Accessible sur : https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-09/planaccidentstravailgravesmortels2022-2025_1.pdf
- [2] **MINISTÈRE DU TRAVAIL** – 4^e Plan santé au travail 2021-2025. Accessible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/pst4.pdf>
- [3] **CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE** – Circulaire n° 14/2018. Accessible sur : <https://circulaires.ameli.fr/sites/default/files/directives/cir/2018/CIR-14-2018.PDF>
- [4] **RÉSEAU AMELI** – Pertes de connaissance. Accessible sur : <https://www.ameli.fr/paris/assure/sante/urgence/pathologies/perte-connaissance>
- [5] **TURPIN-LEGENDRE ET AL.** – Travailler dans une ambiance thermique froide. *Références en santé au travail*, 2019, 160, TC 67, 21 p. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TC%20167>
- [6] **INRS** – Dossier Web : Postures sédentaires. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/risques/postures-sedentaires/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- [7] **ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ** – Recommandations mondiales sur l'activité physique pour la santé. Accessible sur : <https://www.who.int/fr/publications/i/item/9789241599979>
- [8] **INRS** – Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide. ED 6125. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206125>
- [9] **INRS** – La méthode de l'arbre des causes. L'analyse de l'accident du travail. ED 6163. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163>
- [10] **HACHE P., PECKET S., TISSOT C.** – Malaises mortels au travail : apports de la base Epicea. *Références en santé au travail*, 2024, 180, TF 321, pp. 41-54. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20321>

L'ANALYSE DES MALAISES ET DES ACTES SUICIDAIRES PAR UNE DÉLÉGATION D'ENQUÊTE PARITAIRE

Dans les cas de malaise mortel, de suicide ou de tentative de suicide en lien avec le travail auxquels peut être confrontée une entreprise, l'INRS recommande la mise en place d'une délégation d'enquête paritaire (DEP), afin d'en tirer des enseignements et de mieux prévenir ce type d'accidents à l'avenir. Cet article fait le point sur la mise en place et le fonctionnement d'une DEP, en lien avec deux exemples concrets.

GUY PEISSEL-COTTENAZ
INRS,
département
Formation

L'analyse des accidents du travail en lien avec les risques psychosociaux (RPS), notamment les malaises et les actes suicidaires, peut se développer dans le cadre de la délégation d'enquête paritaire (DEP) afin d'offrir un cadre négocié et sécurisé, impliquant la direction de l'entreprise et les représentants du personnel et permettant de réaliser dans les meilleures conditions l'enquête et les propositions de mesures de prévention. Il existe une autre modalité pour les représentants du personnel : l'expertise pour risque grave (article L. 2315-94 du Code du travail), qui « sous-traite » en quelque sorte l'enquête à un expert habilité pour le compte des élus. Cette possibilité est ouverte aux élus lorsque l'employeur ne veut pas participer à une DEP avec les élus, ou réciproquement. Dans cet article, sont abordées uniquement les enquêtes réalisées dans le cadre de la DEP. La DEP est fondée en droit par l'article R. 2312-2 du Code du travail : « *Les enquêtes du CSE [...] sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel siégeant à ce comité* ». C'est donc la forme « normale » de l'enquête en entreprise, quel que soit le type d'accident à prendre en considération, lié aux RPS ou non. Sont présentées ici deux enquêtes d'AT en lien avec les RPS, un malaise cardiaque mortel et un suicide, desquelles sont extraits uniquement les facteurs de risque mis en évidence par l'enquête de la DEP.

Les conditions de la mise en place d'une DEP

La mise en place d'une DEP en entreprise nécessite un vote en CSE pour marquer l'accord et l'engagement des deux parties (direction et élus), puis l'acceptation du cadre prescriptif de huit principes définissant les modalités de fonctionnement

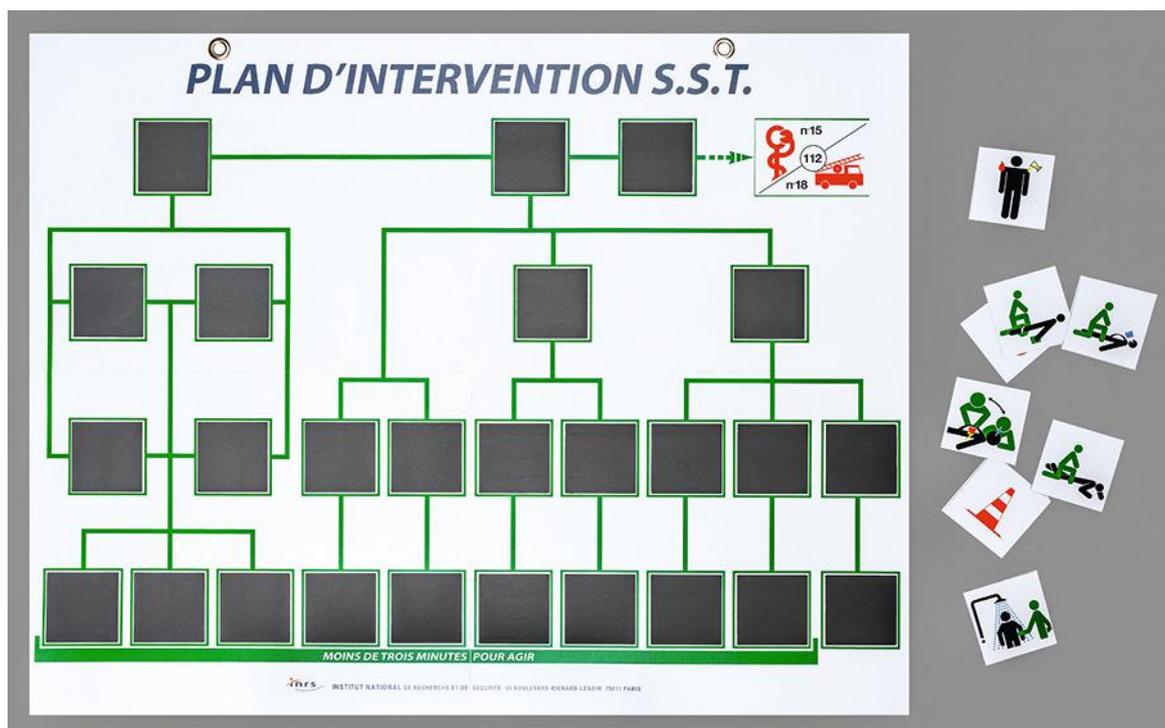
de la DEP. Ce cadre s'impose d'autant mieux qu'il fait l'objet d'un accord collectif (négocié avec les organisations syndicales), de son inscription dans le Règlement intérieur, ou dans le règlement du CSE, ou encore d'une « charte » signée par tous les membres de la DEP. S'agissant d'un AT grave en lien avec les RPS, la « charte » est la solution la plus souvent mise en œuvre, les élus et la direction n'ayant pas eu le temps d'organiser une négociation sur le sujet.

Les huit principes de la DEP sont les suivants :

- l'enquête porte exclusivement sur le travail, son organisation, les conditions de travail, les contraintes professionnelles de la victime, et non sur la vie privée et l'état de santé de la personne. Son objectif est d'aboutir à l'élaboration de mesures de prévention visant à supprimer la reproduction d'un tel événement et à supprimer les facteurs de risques professionnels identifiés ;
- la DEP ne se substitue pas à la CPAM pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ;
- la DEP ne se substitue pas à une action pénale des ayants droits, et n'a pas pour objectif d'étayer une action disciplinaire de l'employeur ;
- la DEP a une conception plurifactorielle de l'événement, et travaille uniquement sur des faits ;
- les membres de la DEP ont un engagement de confidentialité ;
- la DEP fonctionne sur le principe du volontariat pour participer aux entretiens ;
- l'employeur s'engage à ne pas sanctionner les propos ou les actes évoqués devant la DEP (à l'exception des actes pénalement répréhensibles, c'est le principe de protection de la parole) ;
- l'employeur s'engage à mettre en œuvre les préconisations issues de la DEP et qui ont fait l'objet d'une information ou d'une consultation en CSE.



Plan d'intervention en cas d'accident, d'incident ou de malaise, extrait du kit de formation à l'usage des sauveteurs secouristes du travail (© INRS).



Un soin tout particulier doit être apporté à la composition de la DEP, qui nécessite: que les représentants de la direction aient un vrai pouvoir de direction et de décision; que les représentants du personnel soient fortement impliqués et volontaires; et que du temps leur soit dégagé pour réaliser cette mission.

Premier exemple : malaise cardiaque mortel

La victime (M.P.) était un analyste financier, qui travaillait en tant que manager dans une grande banque d'affaires internationale.

Les circonstances de l'événement

Le 1^{er} mars 2023, M.P. est décédé d'une crise cardiaque, à l'âge de 37 ans, à la suite d'un premier malaise cardiaque survenu dans les transports en commun lors du retour vers son domicile après un entraînement sportif (volley-ball). La conjointe de la victime a demandé à l'entreprise de faire une déclaration d'AT, qui a été effectuée. L'accident a été reconnu en tant qu'AT par la caisse primaire d'assurance maladie.

L'analyse de la DEP

→ Ce que les entretiens ont mis en lumière

De manière générale, les synthèses des entretiens ont été convergentes. Toutes les personnes interviewées, lors de cette enquête, ont été unanimes pour reconnaître les bonnes relations que M.P. entretenait avec son entourage professionnel et avec ses collègues.

Toutes les personnes rencontrées ont souligné

qu'au-delà de ses grandes qualités humaines, M.P. avait fait preuve d'une très forte implication professionnelle. Cet investissement, associé à une expertise technique reconnue, a fait de lui un salarié référent sur les projets d'entreprise auxquels il avait participé.

Les entretiens ont attesté ce grand investissement dans son travail, qui a été confirmé par l'étude des temps de connexion dans sa messagerie électronique. Certains entretiens ont fait apparaître que cette situation était connue de la direction de l'entreprise. Une alerte particulière avait d'ailleurs été faite lors du CSE du 8 février 2023, à l'issue du premier malaise de M.P. et de son arrêt de travail de trois jours. Lors de sa reprise de travail, les managers se sont inquiétés de son état de santé et se sont vus confirmer, par M.P., qu'il avait effectué des examens médicaux.

La commission d'enquête n'a relevé aucun changement notable au niveau de sa charge de travail dans les semaines qui ont suivi son malaise et l'alerte par le CSE. M.P. a poursuivi normalement ses activités au sein de l'équipe, conservant une grande amplitude de travail en horaires décalés, en travaillant le samedi et en assurant des astreintes, pour les besoins de l'équipe.

Sur la base des informations recueillies lors des entretiens, la commission d'enquête peut affirmer que la charge de travail de M.P. a fortement augmenté depuis le départ, en mars 2022, de M.L., son ancien manager. Cette période a marqué un temps fort dans l'engagement professionnel de M.P. Les témoignages démontrent qu'«il faisait partie de

ces collaborateurs sur lequel tout le monde pouvait s'appuyer » (les clients internes, externes et les services informatiques).

Son implication croissante dans les projets d'équipe, et plus particulièrement dans la mise en œuvre de l'un d'entre eux, a certainement permis de compenser la baisse des effectifs, passés de 28 collaborateurs en mars 2022 à 19 en février 2023.

Il ressort des auditions des managers les éléments suivants :

- il ne s'est jamais plaint, auprès de ses managers, de sa charge de travail et de ses amplitudes horaires;
- au vu de l'autonomie et des responsabilités de M.P. (cadre au forfait jour), celui-ci gérait lui-même son organisation et son temps de travail;
- les managers n'ont jamais eu la vision précise de la quantité de travail effectuée.

→ Ce que l'analyse documentaire met en exergue sur l'organisation du travail

- Le salarié faisait des astreintes une semaine sur deux ; le roulement s'effectuait entre lui et son collègue.
- Son amplitude de travail, sur site et à distance, était anormale et dépassait le maximum légal, soit 11 heures par jour. Cette amplitude de travail a été mise en évidence par l'analyse de sa messagerie électronique, l'examen de ses feuilles de temps (déclaration des horaires décalés, feuilles de présence, relevés d'astreinte).
- Le salarié a travaillé un samedi sur deux sur la période 2021-2022.

- Le salarié n'a pas pris ses congés légaux ou conventionnels normalement (15 jours pris seulement en 2022).
- En 2022, le salarié a effectué, 261 jours de travail effectif au lieu des 205 jours prévus dans l'accord sur le temps de travail.
- Une baisse constante des effectifs a eu lieu dans la direction de l'entreprise, qui sont passés de 28 salariés en juillet 2022 à 19 en mars 2023.

→ Les facteurs de RPS mis en évidence

Différents facteurs de risques psychosociaux ont été mis en évidence, notamment en lien avec la charge de travail identifiée : la durée journalière du travail, le nombre de jours travaillés à l'année, la grande amplitude de travail en horaires décalés, y compris les week-ends et les jours fériés, dans un contexte de compensation de la baisse des effectifs du service, et d'attente de reconnaissance non atteinte.

Deuxième exemple : suicide

La victime (D.R.) était conseiller commercial dans une agence bancaire. Elle s'est coupée la gorge avec un couteau dans son bureau pendant la pause déjeuner, alors qu'elle était seule. Une déclaration d'AT a été réalisée par l'entreprise, l'accident a été reconnu comme un AT par la CPAM.

L'analyse de la DEP

Les membres de la délégation d'enquête ont retenu quatre dimensions professionnelles qui ont pu contribuer au geste de D.R.



© Gaëlle Kerbaol / INRS / 2019



→ **L'impact du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**

D.R. a été confronté à une situation de reconversion professionnelle. En date du 20 août 2020, il signe son acceptation d'une mobilité fonctionnelle avec une rétrogradation assortie d'une compensation salariale (d'un emploi en tant qu'agent de maîtrise à un poste de conseiller commercial niveau employé). Cette acceptation se fait dès la première proposition (sur les trois prévues), il privilégie ainsi une affectation proche de son domicile et un emploi à faible niveau de responsabilité. Cette situation a certainement contribué à développer chez D.R. un sentiment de dévalorisation, car d'une reconnaissance et d'un statut professionnels certains, il s'est vu contraint de s'orienter vers un nouveau métier et un domaine totalement inconnu, nécessitant un réapprentissage complet.

→ **La faible employabilité**

L'acceptation en 2020 par D.R. du processus de reconversion professionnelle au sein du groupe bancaire apparaît comme relativement incontournable, du fait d'une part, de son âge (50 ans) et, d'autre part, parce qu'il a construit sa compétence professionnelle informatique et technique essentiellement sur la base de l'expérience et de la confrontation aux situations, tout comme l'ensemble de ses collègues de l'époque. Il n'a pas de diplômes en informatique, ce qui rend la recherche d'emploi dans son domaine de compétence très aléatoire ; tant à l'extérieur de l'entreprise qu'en interne où, depuis 2008 (fusion), apparaît une forme de concurrence face à des jeunes diplômés recrutés sur les postes laissés vacants par les anciens collègues formés « sur le tas ».

→ **De l'autonomie à la dépendance**

D.R. est arrivé dans une *terra incognita* où, malgré (et peut-être à cause de) son âge et son expérience, il s'est retrouvé être, de façon plus ou moins consciente, une charge pour le collectif, un « vieux débutant » au milieu de plus jeunes, formés au culte du résultat et volontaires pour exercer ce type de métier. Il est passé d'une activité :

- où il était reconnu, à un travail « sans grade » ;
- où il était seul et gérait son activité, à un travail en équipe et en relation avec la clientèle ;
- où il n'avait pas ou peu de pression, à une situation dans laquelle il devait faire face à des objectifs de vente ;
- où il avait les connaissances pour exercer son activité, à une situation d'apprentissage sur les produits et procédures et, en cela, dépendait des autres ;
- où il avait une perspective de carrière, à un sentiment d'arrêt de sa carrière ;
- où il avait une activité autonome, à un environnement où l'on (se) compare les uns aux autres ;
- où il avait une reconnaissance et une identité professionnelle, à un poste d'employé de niveau inférieur.

→ **Les modalités d'adaptation au niveau d'exigences commerciales**

Lors de la mobilité des salariés, au regard des accords et des consignes données et durant la période d'adaptation à l'emploi, aucun objectif n'était assigné. On parlait d'axe de progrès et non de vente. L'objectif à terme était d'entrer dans le cadre du référentiel métier. L'intégration semblait s'être bien déroulée sur une première période d'environ 10 mois. Toutefois, les témoignages convergent vers un sentiment de changement d'ambiance avec l'arrivée de la nouvelle hiérarchie (septembre 2021), conduisant à un durcissement (renforcement) du niveau des contributions commerciales attendues et à une accélération de l'exigence managériale. La peur éventuelle d'être en incapacité d'assumer l'ensemble des prérogatives métiers du conseiller commercial, et notamment l'atteinte des objectifs commerciaux prescrits, constitue sans doute un facteur de risque professionnel.

→ **Les facteurs de RPS mis en évidence**

Les facteurs de RPS mis en évidence sont liés à une reconversion professionnelle faisant suite à un plan de sauvegarde de l'emploi, à une faible employabilité relative à l'âge et au niveau de diplôme, à une dégradation de l'image de soi liée à la rétrogradation sans perte de salaire, à une perte d'autonomie et à une mobilité fonctionnelle (changement de métier) plaçant la victime en concurrence avec des jeunes salariés.

Conclusion

Comme le montrent les exemples étudiés, l'analyse des malaises et des suicides ou tentatives de suicide au moyen d'une délégation d'enquête paritaire, en appliquant notamment le premier principe de la DEP, doit se concentrer sur le travail et sur son organisation, sans prendre en considération la vie privée et l'état de santé de la victime. Elle permet de structurer un véritable plan d'action à partir des facteurs de risques, notamment psychosociaux, mis en évidence.

Ces facteurs peuvent aussi – et utilement – alimenter le DUERP et les futurs plans d'actions, afin de développer une prévention plus efficace vis-à-vis des RPS dans l'entreprise. ●

POUR EN SAVOIR +

- INRS – ED 6125 – *Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou tentatives de suicide*. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206125>

L'ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN LIEN AVEC DES VIOLENCES INTERNES

Dans les cas d'accidents liés à la violence interne au travail, il convient de mettre en place, dès que possible, une analyse des causes de l'accident dans un cadre paritaire. Cet article fait le point sur ce type de démarche, à l'aide d'un exemple concret.

MARC BENOIT
INRS,
département
Formation

Dans le cas d'accidents liés à la violence interne au travail, l'analyse en prévention nécessite, comme cela a été développé précédemment (Cf. pp. 45-48), de négocier paritairement des règles sur le déroulement et l'organisation de la démarche d'analyse des accidents du travail (AT) et sur le choix des outils. Cet article se focalise sur la particularité de la prise en compte des accidents du fait de violences internes.

Le cadre particulier des accidents du travail dus à des violences internes

Au préalable, une étape de formation, même courte, sur les causes possibles de violences internes dans l'organisation du travail, prépare les acteurs de l'entreprise à la compréhension de ce qu'elles sont, et à leur analyse.

La violence interne est composée d'actes entre protagonistes salariés de la même entreprise qui vont entraîner une ou plusieurs atteintes à la santé (physique et mentale). Ces actes, qui peuvent résulter par exemple d'un désaccord d'ordre professionnel, peuvent mener à des violences verbales, physiques, comportementales, répréhensibles y compris d'un point de vue pénal.

Des modalités d'actions variées et légitimes

Les différents acteurs de l'entreprise confrontés à cette situation doivent ou peuvent avoir des modalités d'actions variées et légitimes. Il peut s'agir :

- **pour l'employeur**, de vérifier si les actes sont réels et déterminer s'il doit les sanctionner (pouvoir disciplinaire, application de la loi sur les lanceurs d'alerte...), de déclarer l'accident du travail, de prendre des mesures de protection temporaires en séparant les protagonistes, d'organiser l'analyse en prévention (délégation d'enquête paritaire). Mais il peut également prendre des décisions de « régulation RH », avec par exemple la mobilité d'un des protagonistes, ou mettre à

disposition un accompagnement individuel (*coaching...*) ou une médiation ;

- **pour les représentants du personnel**, d'alerter sur une violation des droits et d'enquêter avec l'employeur (alerte d'atteinte au droit des personnes), de participer à l'analyse en prévention (délégation d'enquête paritaire), ou de demander une réunion exceptionnelle du CSE pour un risque grave révélé. Les syndicats peuvent en parallèle utiliser leurs outils d'expression et d'action collective (tract, pétition, grève...).

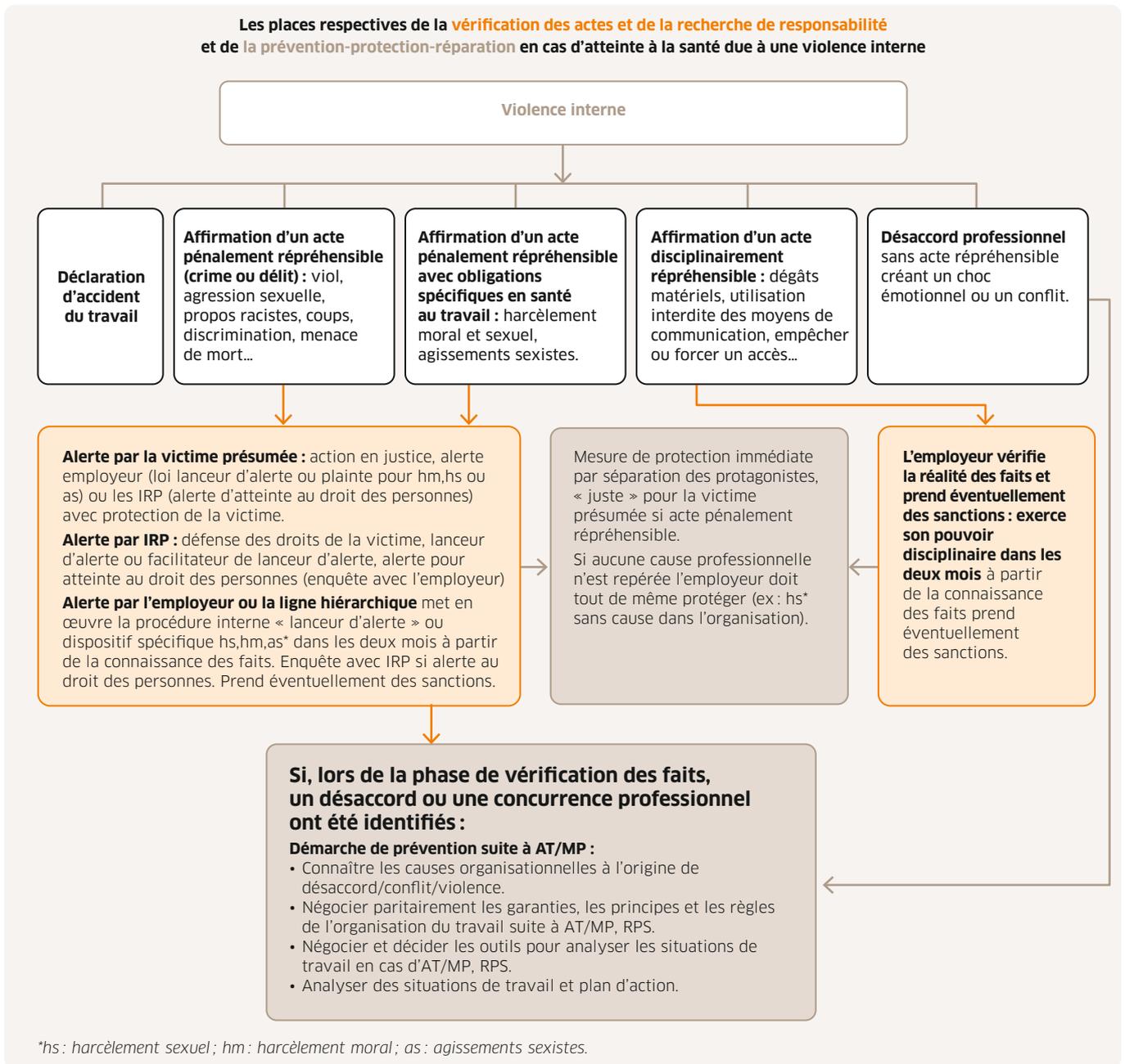
Le cas d'actes de violence potentiellement pénalement répréhensibles

Des actes potentiellement délictueux ou criminels, comme des coups et blessures, des viols, des agressions sexuelles, des propos ou des actes racistes, peuvent également être à l'origine d'un AT, voire d'une maladie professionnelle. Les actes de harcèlement moral ou sexuel en font également partie, avec alors des obligations explicites pour l'employeur¹ : prévenir/ planifier la prévention pour les éviter, y mettre fin, les sanctionner, répondre aux propositions de prévention de la part des instances représentatives du personnel, nommer des référents « harcèlement et agissements sexistes ». Dans ces cas, l'employeur serait en défaut de ne pas organiser, au titre de son pouvoir disciplinaire, une enquête interne. Si c'est le salarié qui lance une alerte, il bénéficie du dispositif de signalement interne et de la protection correspondante mise en place dans l'entreprise.

Présentation d'une démarche d'analyse basée sur un exemple

Pour analyser en prévention des AT dus à des violences internes, il est nécessaire d'aider les acteurs de l'entreprise à clarifier la place, la nature et la temporalité des différentes modalités d'actions. Ceci doit permettre de situer la place des mesures de protection et celle de l'analyse en prévention,



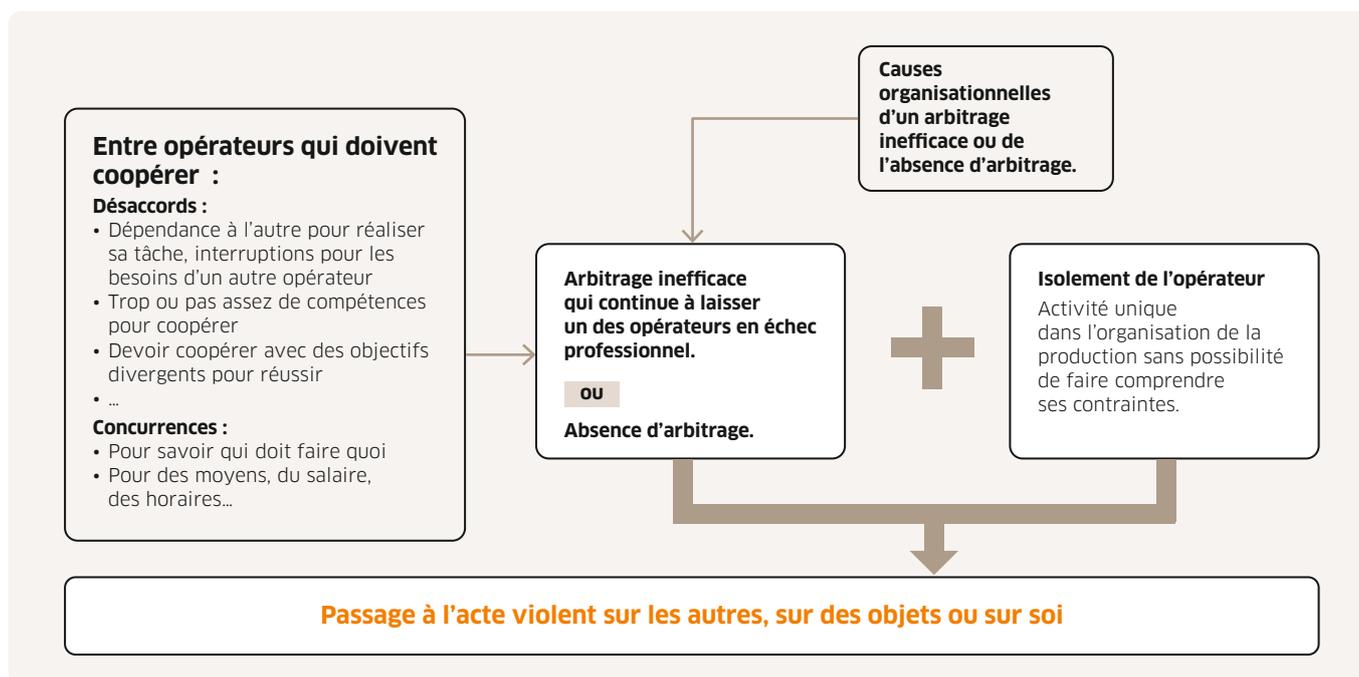


↑ FIGURE 1
Analyse d'accident du travail de violence interne. Les places respectives de la vérification des actes et de la recherche de responsabilité (dans les cases entourées en orange) et de la prévention/protection/réparation (cases entourées en beige) en cas d'atteinte à la santé due à une violence interne.

en les distinguant des autres démarches. Ceci permet également de décider de règles qui encadrent le travail d'analyse en prévention. Cette analyse doit avoir lieu après que l'employeur a décidé d'une éventuelle sanction des personnes en cause. Pour que l'analyse aboutisse à des mesures de prévention, des apports seront nécessaires sur les causes organisationnelles des violences internes. Les résultats de l'analyse en prévention devront être intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de l'unité de travail concernée. En s'appuyant sur la démarche exposée dans la Figure 1, les étapes pour mener l'analyse en prévention et les écueils à éviter sont présentés.

L'altercation ayant conduit à un arrêt de travail

En été, le directeur d'une entreprise industrielle envoie en consultation du service de prévention et de santé au travail (SPST) un salarié, M.D., responsable du service commercial, choqué suite à une altercation violente avec le responsable d'atelier, M.L. Suite à ce rendez-vous urgent au SPST, M.D. consulte son médecin généraliste le lendemain, qui décide d'un arrêt maladie initial de 15 jours. Il déclare, lors d'un échange téléphonique avec l'employeur, avoir été menacé par M.L., qui aurait voulu l'atteindre en lui lançant un classeur. La semaine suivante, à la demande de l'ensemble des élus, une réunion exceptionnelle du CSE est



convoquée. Elle est consacrée à cet événement et se tient en présence d'un psychologue du travail intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) du SPST. Il est décidé de réaliser une analyse de cet événement en délégation paritaire. Le SPST accompagne ce travail.

L'employeur, suite au CSE, déclare l'AT : cette déclaration qui respecte le droit permet aussi d'identifier cet événement comme relevant également de la prévention des risques professionnels, et pas uniquement de la recherche de la responsabilité individuelle d'un comportement agressif.

L'enquête interne sur les actes en vue d'une éventuelle sanction

L'employeur et des élus demandent d'abord que les entretiens visent à définir si le responsable d'atelier doit être sanctionné. C'est à l'employeur de mettre en œuvre une enquête interne pour vérifier la réalité des propos et des actes et décider d'une éventuelle sanction. Il est convenu que, lors de cette enquête, il sera vérifié que l'altercation avait bien une cause professionnelle, de façon à ce que l'analyse en prévention à venir, suivie d'un plan d'action sur l'organisation, soit légitime et utile.

L'employeur, pour tenir compte du niveau dans la hiérarchie des deux protagonistes, décide de mener lui-même les entretiens, accompagné de la DRH. L'ordre des entretiens choisi est celui le plus souvent utilisé dans l'objectif de confronter l'« agresseur présumé » aux différents éléments apportés par la « victime présumée » et les témoins : la « victime présumée » suivie des témoins, dont deux témoins visuels directs, puis finalement

l'« agresseur présumé ». Chaque personne interrogée valide le compte rendu de son entretien réalisé par la DRH. Tant qu'il n'est pas décidé d'une éventuelle sanction, les réponses de chacun ne sont pas connues des autres.

La formation préalable des parties prenantes

Comme prévu lors du CSE, une formation d'une demi-journée du comité de direction et des instances représentatives du personnel (IRP) sur les causes organisationnelles de violences internes a eu lieu. Cette formation courte, assurée par l'IPRP, permet de faire partager le fait que l'organisation du travail peut être à l'origine de tensions et de désaccords professionnels qui peuvent évoluer ensuite en violences. L'objectif est également d'être capable de repérer, lors de l'analyse, les configurations organisationnelles qui rendent difficile la coopération dans l'organisation de la production. Les apports de la formation sont de deux types.

→ Des connaissances statistiques

Il s'agit de présenter des données tirées des enquêtes Sumer² qui font le lien entre les « comportements hostiles » subis par les salariés et des caractéristiques de l'organisation. Elles montrent que ne pas avoir assez de formation, de matériel, de collègues, être dans l'impossibilité d'échanger pour coopérer, sans informations claires et suffisantes, sont des éléments corrélés à une exposition plus forte à des comportements hostiles. D'autres dimensions influent sur l'exposition à ces comportements, comme les marges de manœuvre, le rythme de travail, les caractéristiques du temps de

↑ FIGURE 2 Causes possibles des accidents en lien avec des violences internes au travail.



ENCADRÉ 1 COOPÉRATION ET ARBITRAGE PROFESSIONNEL

Le passage à l'acte violent peut apparaître, notamment à l'occasion d'un changement ou d'une évolution progressive dont les conséquences n'ont pas été analysées : ceci peut concerner les produits, les clients, les prérogatives de chacun, le profil et les missions d'un nouveau collègue... Apparaissent alors des causes de désaccord ou de concurrence entre des opérateurs qui doivent coopérer pour produire. Ces désaccords, s'ils sont exprimés sous forme de conflits professionnels, doivent être arbitrés. Mais des causes organisationnelles peuvent à leur tour empêcher cet arbitrage ou produire un arbitrage inefficace.

L'efficacité de l'arbitrage professionnel se mesure à sa capacité à faire qu'aucun des protagonistes ne continue de se sentir en situation d'échec professionnel.

Les causes d'absence d'arbitrage ou d'arbitrage inefficace peuvent être entre autres :

- les opérateurs ne demandent pas d'arbitrage, parce que cela impliquerait de partager sur leurs activités et notamment, sur l'impossibilité de respecter certaines règles et procédures ;
- il n'y a pas d'acteurs en place pour arbitrer, ou l'organisation les rend peu disponibles pour le faire ;
- les règles ne sont ni définies, ni hiérarchisées, et aucune d'entre elles n'est négociable.

Dans cette situation, les opérateurs doivent continuer à coopérer pour produire sans arbitrage. Mais ils n'ont plus que le rapport de force interpersonnel pour trancher le différend qui leur fait risquer l'échec professionnel ; c'est le passage du conflit professionnel à la violence interpersonnelle.

Si l'un des opérateurs a des contraintes qui lui sont particulières, qui peuvent difficilement être comprises par d'autres, y compris par celui qui devrait arbitrer le conflit professionnel, le risque de passage à l'acte violent est plus important pour lui.

travail et la façon dont sont menés les entretiens d'évaluation professionnelle.

→ Des connaissances produites par l'expérience de l'analyse des accidents de violences internes

Elles permettent d'identifier des configurations de coopération à l'origine du passage à l'acte violent, en confirmant les apports des statistiques et de comprendre la progression d'un désaccord professionnel vers un conflit qui ensuite dégénère en violence. La *Figure 2* (page précédente) et l'*Encadré 1* synthétisent ces apports.

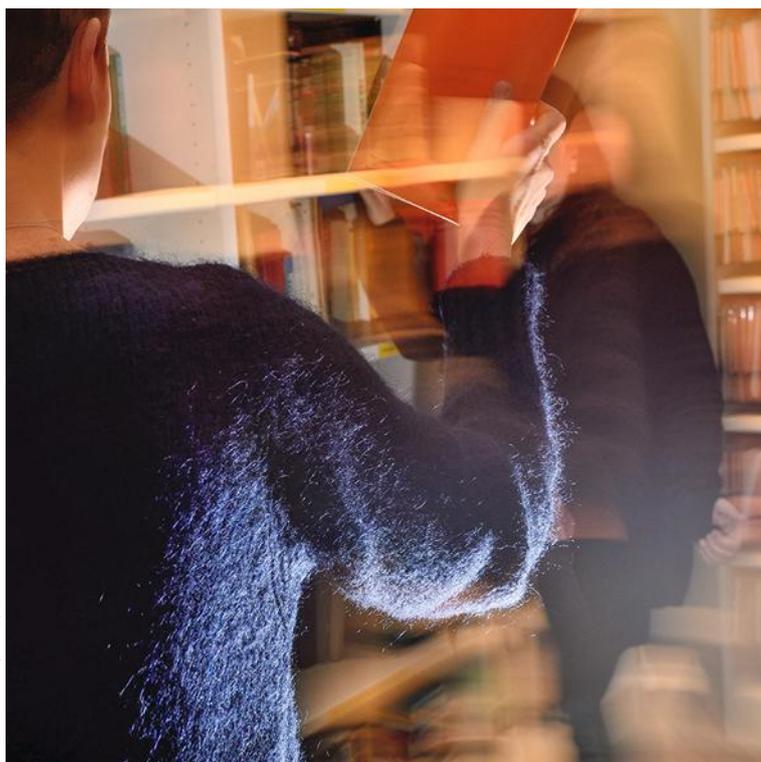
Une mesure de protection prise au retour de la victime présumée

M.D. est revenu de son arrêt maladie avant que l'enquête interne ne soit terminée. La formation préalable s'était déjà tenue, mais les règles du travail d'analyse n'étaient pas encore définies. L'employeur a décidé d'empêcher tout contact entre M.D. et M.L. jusqu'à la fin de l'analyse en prévention. Pour cela, les contacts, qui étaient très fréquents au quotidien entre les commerciaux et l'atelier, ont été assurés temporairement entre M.D. et un subordonné de M.L., ancien et très expérimenté.

La négociation de règles d'analyse en délégation paritaire

La formation préalable devait être la base de la définition paritaire de règles. Suite à la formation, il a été proposé à la direction et aux élus du CSE un ensemble de points à discuter paritairement et qui portaient sur :

- la définition d'un cadre général, correspondant aux principes évoqués précédemment (Cf. pp. 45-48), qui permet de définir et de distinguer la démarche de prévention d'autres modalités d'action ;
- un engagement de l'employeur à participer aux étapes clés de la démarche (notamment la définition et la validation des règles, la décision finale du plan d'action) ;
- un engagement de protection de la parole des opérateurs dont le travail est analysé et des acteurs de la prévention. Ceci permet qu'ils puissent évoquer sans risque le fait, qu'à certains moments précis, des contraintes pour produire amènent à ne pas pouvoir suivre toutes les règles édictées par l'entreprise ;
- les règles précises de composition de la délégation paritaire ;
- les différentes étapes, du début de l'analyse à l'évaluation du plan d'action, et le rôle des différents acteurs à chacune de ces étapes ;
- le choix d'un outil pour analyser les situations de travail avec l'accompagnement du SPST. Une base pour définir un guide d'entretien est proposée. Elle contient, en plus de la définition du cadre et des conditions de l'entretien, une proposition de



ENCADRÉ 2

CONTEXTE ET CONTRAINTES À LA BASE DE L'ALTERCATION ENTRE LES SALARIÉS

- Si les deux protagonistes n'étaient toujours pas d'accord sur la réalité et la gravité des actes de violence, les entretiens ont montré qu'ils connaissaient et reconnaissaient les contraintes organisationnelles de l'autre.

- M.D. était auparavant commercial dans son service et a été promu responsable depuis quatre ans. Il a une très bonne connaissance des clients. Il avait installé la pratique d'échanges réguliers et directs avec le responsable d'atelier et le responsable des livraisons, ce qui lui permettait souvent de mieux satisfaire des clients.

- M.L. est responsable d'atelier depuis 13 ans. C'est lui qui a assuré la transition vers l'automatisation de l'atelier. Il a une très bonne connaissance des machines et des opérateurs. Il était capable d'arrangements avec le service commercial pour modifier l'ordre des séries à réaliser, tout en respectant les délais en les faisant valider par son responsable hiérarchique.

- Le désaccord professionnel entre M.D. et M.L. a pour origine deux changements dont les conséquences n'ont pas été anticipées :

- la fin d'un contrat avec un gros client en janvier. Ceci a obligé les commerciaux et leur responsable, pour ne pas être en échec, à chercher de nouveaux clients, ce qu'ils avaient anticipé. Pour gagner ces nouveaux clients, plus nombreux, mais représentant chacun un volume de production

moindre, les commerciaux ont donc annoncé des délais de livraison courts pour de petites séries ;

- le changement du directeur de production, le supérieur de M.L., parti à la retraite il y a un an et remplacé par un recrutement externe disposant d'une expérience technique réduite sur les équipements et les process spécifiques de l'atelier.

- La peur de l'échec professionnel pour M.L. vient de la situation créée par les changements d'outils et de réglages beaucoup plus fréquents dus à la succession rapide de petites séries de références différentes. Ceci nécessite que les opérateurs expérimentés connaissant les outils et les machines soient présents en permanence. De plus, les changements de références posent des problèmes de stockage intermédiaire autour des machines (« Des palettes partout ! ») et des difficultés quelquefois pour retrouver la palette à livrer. La première conséquence de cet état de fait a été que M.L. ne peut modifier l'ordre de production pour les commerciaux et que des tensions apparaissent dans l'atelier avec les « anciens ».

- M.L. a d'abord remonté ses difficultés auprès de son nouveau supérieur hiérarchique dès le mois d'avril. Il a demandé à ce que des délais plus longs soient annoncés aux clients pour pouvoir regrouper plus facilement des séries de même référence. Mais le nouveau directeur

de production, lors d'un comité de direction où il a abordé le sujet, n'a pas pu convaincre le directeur et le responsable commercial du fait de sa connaissance encore incomplète des produits et des outils. De plus, l'atelier, malgré ces contraintes, tenait les délais et, pour sa propre évaluation, il n'a pas voulu s'opposer à cette stratégie commerciale.

- M.L. a demandé une seconde fois la modification des délais de certaines commandes par mail à son responsable hiérarchique et au directeur d'établissement lorsque les congés d'été sont arrivés : les départs en congés d'« anciens » allaient rendre impossibles ces changements permanents de références avec les opérateurs intérimaires qui les remplaçaient. Son supérieur hiérarchique n'a pas accédé à sa demande et lui a indiqué qu'un nouveau « gros contrat » devait démarrer en septembre « et que le problème serait bientôt réglé ».

- Deux semaines plus tard, le nombre de séries successives pour la même journée est le plus élevé depuis le début de l'année : l'atelier ne peut sortir la dernière commande attendue. Le commercial dont le client se plaint envoie un mail au directeur de production qui le renvoie au responsable d'atelier sans commentaires. Celui-ci, convaincu qu'il s'agit d'un reproche implicite, se rend au bureau du responsable commercial et l'altercation a lieu.

consignes et de questions à poser. Ces questions explorent les six familles des « facteurs de Gollac », mais surtout, se focalisent sur les causes organisationnelles de violences internes (Cf. Figure 2). Les membres de la délégation paritaire n'ayant pas de pratique de l'analyse par l'arbre des causes, il est décidé que l'analyse sera formalisée sous forme textuelle et n'identifiera pas les contributions des différents opérateurs.

Vu l'engagement important que représente cette action, il est décidé que ces règles et ces outils, s'ils font la preuve de leur efficacité, seront pérennisés. Ils s'appliqueront pour toute situation nouvelle d'accident en lien avec des RPS, et seront

renégociés à l'occasion d'un changement des élus ou même de la direction. Il est envisagé qu'ils soient intégrés au règlement intérieur du CSE à la fin de la démarche.

Une enquête interne qui conclut à l'absence de nécessité de sanction

Entre-temps, l'enquête interne s'est arrêtée, dès les auditions des deux témoins visuels qui ont suivi celle de M.D. L'employeur et la DRH ont affirmé qu'il n'y a pas eu réellement de menaces proférées, ni de volonté de blesser M.D. en lançant au sol le classeur qu'il portait, même si celui-ci a été fortement impressionné par la colère de M.L. et



avait pu légitimement interpréter ses gestes et ses cris comme menaçants. Un échange informel a eu lieu entre la direction, la DRH et M.L., mais aucune information n'a été communiquée sur son contenu.

Le choix des situations de travail à analyser et des opérateurs à interroger pour l'analyse en prévention

L'analyse en prévention, comme souvent, n'a pas amené à interroger les mêmes personnes que l'enquête interne, où les personnes ont été choisies sur la possibilité qu'elles offriraient de vérifier la réalité des faits, indépendamment de leur coopération dans le travail. Les deux témoins visuels étaient de la comptabilité et n'avaient pas de lien de coopération fort avec les deux protagonistes.

L'IPRP a proposé d'identifier les opérateurs ayant le plus à coopérer avec les deux protagonistes pour produire, pour analyser au mieux les contraintes respectives de M.L. et de M.D. Finalement, les situations de travail suivantes ont été analysées : celles de responsable d'atelier et de responsable du service commercial, mais aussi celle du directeur de production, supérieur de M.L., celles d'un subor-

donné de M.L. et d'un subordonné de M.D. (les plus expérimentés dans le poste et dans l'entreprise), et celle du responsable du service des livraisons. L'employeur lui-même étant le supérieur du responsable commercial, a eu également un entretien avec la délégation (animée par la DRH pour la direction) pour préciser les contraintes qui s'imposaient à son subordonné.

La DEP s'est réservé le droit de demander à tout autre personne d'être entendue si cela était pertinent. Les entretiens ont été individuels. Les personnes dont les situations de travail ont été analysées ont reçu les règles négociées et le guide d'entretien avant leur entretien.

La restitution de l'analyse

La restitution s'est faite en CSE. Construite autour de la schématisation indiquée plus haut (Cf. Figures 1 et 2), elle a mis en avant plusieurs éléments liés au travail (Cf. Encadré 2 page précédente).

Le plan d'action

Suite à la restitution de l'analyse en CSE et comme prévu dans les règles, la délégation paritaire a fait des propositions d'actions à l'ensemble des membres du CSE. Ces propositions ont été transmises aux unités de travail impliquées dans l'analyse pour amendement. Ce sont les membres de la délégation paritaire qui ont reçu les quelques propositions de modifications pour les intégrer avant de les proposer à l'employeur afin qu'il statue.

Le plan d'action a proposé de :

- décider d'un maximum possible de séries différentes dans une même journée, avec pour conséquence de regrouper des séries et donc de rallonger le temps de livraison dans certains cas ;
- décider que les échanges pour ces choix et regroupements se feraient directement (par mail ou téléphone) entre d'un côté le responsable commercial et de l'autre simultanément le chef d'atelier et son supérieur hiérarchique, de façon à ce que ces échanges permettent de partager et de connaître les contraintes de chacun en temps réel.

Le suivi du plan d'action

La modalité de suivi du plan d'action retenue a été de demander aux opérateurs concernés de se prononcer sur l'efficacité de ce plan, et de dire s'il ne créerait pas de nouvelles difficultés. ●

1. Voir notamment le Code du travail : articles L. 1153-1, L. 1153-5, L. 1142-2-1, L. 1321-2 ; L. 4121-2 ; D. 1151-1 ; le Code pénal : articles 222-22, 222-33 (accessibles sur : www.legifrance.gouv.fr) ; et le focus juridique de l'INRS accessible sur : <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/reglementation.html>

2. Sumer : enquêtes de surveillance médicale de l'exposition des salariés aux risques professionnels. Voir par exemple : https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/enquete_sumer.pdf

Formation à la prévention des violences en milieu hospitalier.



© Philippe Castano pour l'INRS / 2022

LES ACCIDENTS LIÉS AU TRAVAIL SUR LA ROUTE : QUELLE PRÉVENTION POSSIBLE ?

Le risque routier représente le premier risque de mortalité pour les entreprises qui y sont confrontées. Cet article fait le point sur les mesures de prévention à mettre en place dans les entreprises pour limiter autant que possible le risque d'accident sur la route.

ÉRIC VERETOUT
INRS,
département
Expertise
et conseil
technique

CATHY BERNATETS
Carsat Pays-
de-la-Loire,
ingénieur
conseil

Le risque routier professionnel (Cf. Figures 1 et 2 page suivante) détient le triste record de mortalité parmi les risques professionnels. En 2022, 485 personnes ont perdu la vie en se rendant à leur travail ou en se déplaçant dans le cadre de celui-ci. Cela représente le tiers des accidents mortels du travail. Le ministère chargé du Travail, sur la base des données de l'ONISR (Observatoire national interministériel de la sécurité routière)¹, rappelle que 37 % des accidents corporels impliquent au moins un usager en déplacement lié au travail. L'insécurité routière demeurant un problème sociétal depuis des décennies, ce risque est pourtant diversement appréhendé par les entreprises. La conduite d'un véhicule sur la voie publique par un salarié se situe sur une frontière floue entre la sphère professionnelle et la sphère privée.

Il est tentant d'attribuer la responsabilité d'un accident à la seule personne conduisant au moment des faits ou bien même à la fatalité. Les nombreuses campagnes de la Sécurité routière, ainsi que les mesures gouvernementales, incitatives ou répressives, peuvent donner l'impression aux employeurs que la gestion du risque routier auquel sont exposés leurs salariés est uniquement, ou essentiellement, du ressort des pouvoirs publics (Cf. Encadré page suivante).

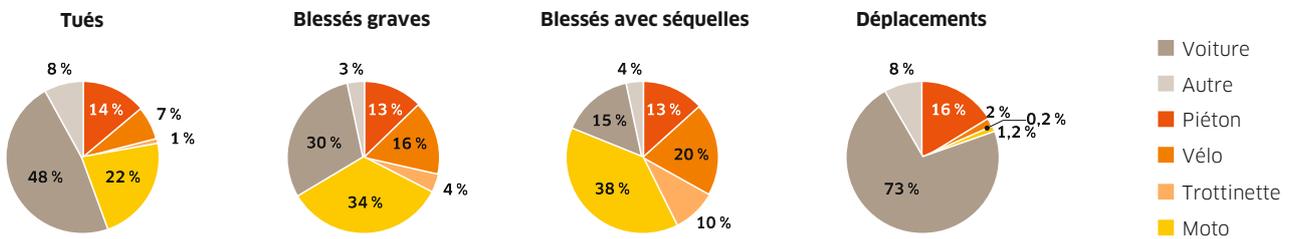
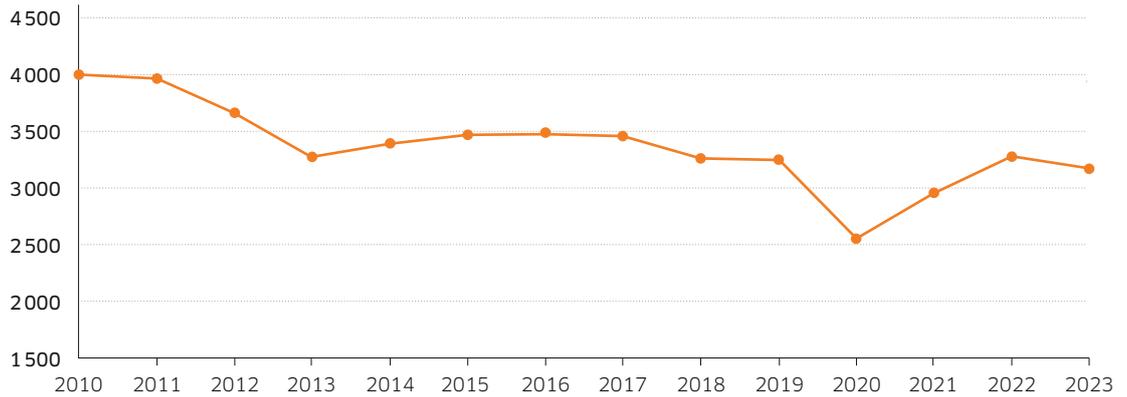
Or, le risque routier professionnel est bien un risque professionnel, à traiter à l'échelle de l'entreprise par l'employeur, avec d'autant plus de détermination que ses conséquences sont très graves : en cas d'accident grave ou mortel, s'ajoutent en effet aux coûts directs (augmentation de la cotisation employeur), des dommages psychosociaux (traumatisme collectif, démotivation) et des coûts indirects



© Gaël Kerbaol / INRS / 2019



FIGURE 1 →
Évolution de la mortalité routière annuelle en France métropolitaine (source : ONISR).



↑ FIGURE 2 Répartition des accidents routiers selon le niveau de gravité et le mode de locomotion (source : ONISR).

Le diagramme circulaire de droite représente les parts modales de déplacement, à mettre en perspective avec la sinistralité de chaque mode. Les engins de déplacement personnels motorisés (EDP-m, trottinettes par exemple) ne sont utilisés qu'à 0,2 %, mais représentent 1 % des tués. Les deux-roues motorisés (2-RM) ne représentent que 1,2 % des trajets, mais contribuent au total des décès à hauteur de 22 %, et au total des blessés graves à hauteur de 34 %.

ENCADRÉ

LES ACTEURS DE LA MOBILITÉ EXTERNES À L'ENTREPRISE

En matière de mobilité, les interlocuteurs des entreprises sont les autorités organisatrices de mobilités (AOM). En plus d'être destinataires des plans de mobilité employeur (PDME) élaborés par les entreprises, elles ont la charge d'organiser les mobilités sur leur territoire qui, selon les cas, peut aller d'une communauté de communes jusqu'à une région entière. Les AOM financent et coordonnent les transports collectifs (directement en régie ou bien *via* des concessions), mais elles contribuent également au développement des mobilités individuelles partagées (covoiturage) et des mobilités actives (vélo, marche). Elles peuvent être un point d'entrée efficace pour nouer des contacts avec l'écosystème régional de la mobilité. Le portail France mobilités (www.francemobilités.fr) permet aussi d'entrer en contact avec les acteurs régionaux de la mobilité (entreprises, collectivités locales,

associations, acteurs institutionnels, fonds d'investissements, organismes de formation...). Au niveau départemental, la Sécurité routière développe des Plans départementaux d'action de sécurité routière, dont l'un des pans concerne le risque routier professionnel. Par ailleurs, la Sécurité routière a mis en place un dispositif « employeurs engagés », qui met à disposition des entreprises un ensemble de moyens de sensibilisation sur le comportement routier. Les assureurs de flottes automobiles peuvent être de précieuses sources de formations et d'outils de sensibilisation à la conduite en sécurité. Les associations de promotion de mobilité durable peuvent également fournir des outils de sensibilisation et de formation à la pratique du vélo. Par exemple, la FUBicy (www.fubicy.fr) a élaboré un dispositif de labellisation d'entreprise (le label « Employeur Pro-vélo ») qui intègre

un volet très complet sur la sécurité. Les services de prévention et de santé au travail (SPST) peuvent être des contributeurs à la rédaction du DUERP, tant dans l'analyse des risques routiers professionnels que dans les mesures de prévention à mettre en œuvre. Ils ont aussi un domaine d'expertise dans la lutte contre les addictions, ainsi que dans les conseils d'hygiène de vie. Enfin, les caisses régionales de santé au travail (Carsat, CGSS et Cramif) sont les partenaires privilégiés des entreprises dans le cadre de la réduction de l'exposition des salariés aux risques liés aux missions et aux trajets. Conseil, accompagnement, formation, financement d'équipements, sont autant d'outils que peuvent mobiliser ces caisses pour contribuer à réduire la sinistralité de la mobilité professionnelle. Il en va de même pour l'OPPBT dans le secteur du bâtiment, et la MSA dans le monde agricole.

(désorganisation, turnover, absentéisme). Il y a lieu de distinguer deux types de risque routier en lien avec le travail : le risque mission et le risque trajet.

- **Le risque mission** concerne les déplacements effectués pendant le temps de travail et nécessaires à l'exécution de ce dernier : intervention technique, visite en clientèle, réunion sur un autre site, transport d'un bien ou d'une personne... Le travailleur se trouve alors sous l'autorité de l'employeur. Le risque mission est responsable du tiers des accidents mortels liés aux mobilités professionnelles. Le temps passé sur la route (comme dans les métiers du transport et de la livraison) ; la multiplicité des lieux de travail, avec des itinéraires variables et méconnus (par exemples, aide à domicile, nettoyage) ; l'inexpérience des salariés jeunes et précaires ; les moyens de transport utilisés (deux-roues motorisés, EDP-m²), leur inadéquation ou le mauvais état des véhicules personnels utilisés par les salariés dans le cadre de leur mission, sont autant de facteurs augmentant le risque que les salariés aient un accident de la route.

- **Le risque trajet** concerne les déplacements effectués entre le domicile du travailleur et son lieu de travail habituel. Il inclut les détours réguliers nécessaires à la vie quotidienne, comme aller chercher les enfants à l'école, ainsi que les déplacements entre le lieu de travail et celui de restauration. Le Code de la Sécurité sociale considère que les accidents de trajet domicile-travail sont des accidents du travail, bien que le salarié ne soit pas sous l'autorité de l'employeur durant ces trajets. Les accidents de trajet domicile-travail sont responsables des deux tiers des accidents mortels liés aux mobilités professionnelles. Le niveau du risque trajet est très sensible aux horaires atypiques, à la multiplicité des lieux de travail, à la nature des moyens de transport utilisés, ainsi qu'à leur entretien et à leur ancienneté. Chacun de ces deux risques exige une réponse adaptée de la part de l'employeur, en agissant en interne, mais aussi dans l'écosystème où évolue l'entreprise.

L'employeur face au risque mission

En ce qui concerne le risque mission, l'employeur dispose d'un ensemble de leviers d'action directs. La loi l'oblige à faire figurer ce risque et les mesures de prévention associées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). La démarche consiste à bâtir une stratégie de réduction des risques en partant d'un état des lieux qui intègre l'analyse de l'exposition des salariés à ce risque, l'analyse des accidents de mission, ainsi que des « presque-accidents » connus. L'analyse doit être exhaustive et ne pas porter que sur la population pressentie comme la plus exposée. Tous les déplacements de mission doivent être analysés. Les



© Gaël Kerbaol / INRS / 2022

personnes en charge de cette analyse vont rechercher les faits impliqués dans l'accident et les classer selon quatre axes, pour permettre de proposer des actions de prévention adaptées.

L'axe organisation des déplacements

Comme toute autre activité au sein d'une entreprise, les déplacements professionnels constituent une activité de travail à part entière. Leur organisation ne doit pas reposer uniquement sur le travailleur, mais au contraire, faire l'objet d'une réflexion en amont de la part de l'employeur. Les leviers principaux consistent à :

- éviter les déplacements qui peuvent être remplacés par des actions à distance (visioconférence, télémaintenance) ;
- favoriser le report modal vers les transports collectifs (train, bus, etc.) ;
- limiter l'ampleur des zones géographiques attribuées aux travailleurs itinérants ;
- planifier et préparer les déplacements en veillant à intégrer le temps de conduite dans le temps de travail total, éviter la conduite de nuit ou à la suite d'une activité éprouvante (activité physique, vol de nuit) et en tenant compte des temps réels de trajet, afin de ne pas mettre le travailleur dans une situation le poussant à prendre des risques pour éviter d'être en retard.

L'axe gestion des communications mobiles

Une conversation téléphonique, même sur kit mains libres, multiplie par trois le risque d'accident ; la rédaction d'un message écrit le multiplie par 21. Les communications mobiles, vocales comme écrites, placent l'individu devant un dilemme : privilégier son travail en traitant immédiatement l'appel ou



le message, ou bien privilégier sa sécurité en restant concentré sur sa conduite. Chacun réagit à sa manière et peut même réagir différemment, suivant les circonstances et son état de stress. Aussi est-il important de soumettre le moins possible le travailleur à cette situation. L'usage de tous les distracteurs technologiques (téléphone, messagerie écrite, navigateur, informatique embarquée) doit être analysé et faire l'objet d'un protocole d'utilisation. L'objectif est que le salarié n'utilise pas ces distracteurs, hors consultation de l'écran GPS, lorsque le véhicule qu'il conduit est en mouvement. Créneaux spécifiques d'appels, consignes d'appel en fonction du degré d'urgence, bascules automatiques sur messagerie sont les principales mesures à mettre en œuvre.

L'axe gestion des véhicules

Le véhicule à usage professionnel doit être adapté au déplacement et à la mission à réaliser. Il est préférable que l'employeur mette à disposition des salariés une flotte de véhicules dont il gère le choix et l'entretien. La formule de la location longue durée permet à l'entreprise de renouveler fréquemment les véhicules, l'assurant ainsi d'avoir des véhicules en bon état, mais également équipés des derniers dispositifs d'assistance à la conduite et de sécurité. Un suivi formalisé de l'entretien de ces véhicules permet d'en réaliser la maintenance préventive, ce qui évite de laisser sur la route des véhicules potentiellement dangereux.

L'axe gestion des compétences des travailleurs

L'employeur doit s'assurer que les travailleurs devant se déplacer dans le cadre de leurs missions sont bien titulaires du permis de conduire correspondant au véhicule utilisé. Il doit aussi s'assurer de leur aptitude médicale à la conduite, par le respect de la fréquence des visites médicales. Des opérations de sensibilisation aux risques liés aux addictions et à l'hygiène du sommeil doivent

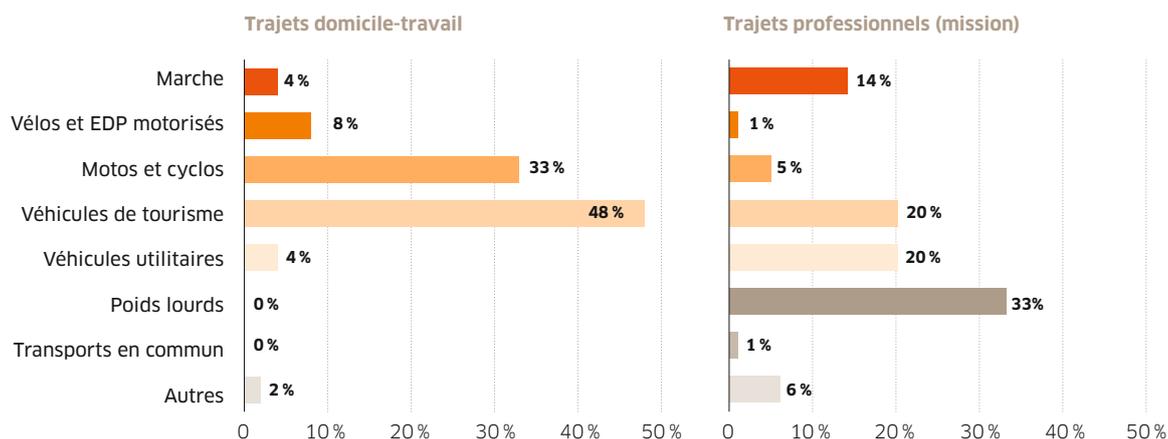
être réalisées. Il y a également lieu d'inciter les salariés à signaler à leur médecin traitant leur activité de conduite lors d'une prescription de médicaments. Ces sensibilisations peuvent être organisées par un « référent risque routier³ », qui pourra en outre organiser des formations adaptées aux différents métiers, voire des stages pratiques pour les salariés les plus exposés, tels que les travailleurs effectuant des kilométrages élevés ou les utilisateurs de deux-roues. Une tâche essentielle du référent risque routier réside dans l'accueil des nouveaux embauchés : 30 % des salariés décédés lors de missions ont moins d'un an d'ancienneté. L'identification des besoins de sensibilisation et de formation de cette catégorie de travailleurs et leur formation à la prévention du risque routier sont indispensables.

L'employeur face au risque trajet domicile – travail

Les accidents de trajet occasionnent deux fois plus de décès que les accidents de mission (Cf. Figure 3). L'enjeu est donc capital. Bien que le salarié ne soit pas sous l'autorité de son employeur durant ses trajets domicile-travail, l'exposition au risque est bien réelle et il est bien sûr de l'intérêt de l'employeur de mettre en œuvre tous les moyens dont il dispose pour réduire ce risque.

Si, contrairement au risque mission, la loi n'oblige pas l'employeur à intégrer le risque trajet dans le DUERP, il a cependant tout intérêt à le faire. La démarche d'analyse des accidents du travail en mission peut être transposée aux accidents survenant en trajet, en reprenant *a minima* les quatre axes de gestion abordés plus haut. L'analyse et les mesures de prévention associées à chacun de ces deux risques doivent toutefois être traitées séparément dans le DUERP, car les obligations, interdictions et limitations imposées par l'employeur à ses salariés pour gérer le risque mission se transforment en

FIGURE 3 → Accidents mortels sur la route en lien avec le travail en 2022, selon le mode de locomotion : comparaison entre les risques « trajet » et « mission » (source : ministère du Travail).



incitations et en aménagements, dès lors qu'il s'agit de limiter le risque trajet [1].

Le champ d'action est toutefois plus vaste, notamment par la mise à contribution d'acteurs externes institutionnels dédiés à la gestion de la mobilité (Cf. *Encadré p. 56*), à la transition énergétique et à la prévention des risques professionnels. Il s'inscrit également dans un environnement juridique dont la dernière évolution majeure est la promulgation de la loi d'orientation des mobilités (notée LOM), publiée au *Journal officiel* le 26 décembre 2019 [2]. Cette loi d'orientation est avant tout motivée par des contingences environnementales, en aménageant pour les mobilités du quotidien, y compris professionnelles, un cadre favorable au report modal des trajets, depuis les véhicules individuels vers les transports en commun ainsi que vers les mobilités actives, telles que le vélo. À l'échelle de l'entreprise, les mécanismes de la LOM peuvent toutefois constituer une opportunité pour intégrer des mesures de prévention des risques liés aux trajets, en les faisant converger vers les objectifs environnementaux.

La LOM impose à toutes les entreprises de plus de 50 salariés d'intégrer la mobilité domicile-travail au volet « qualité de vie au travail » des négociations annuelles obligatoires (NAO). À défaut d'un accord, ces entreprises sont tenues de mettre en place un plan de mobilité employeur (PDME). Dans ces deux cas, la démarche est sensiblement la même : l'entreprise nomme un « référent mobilités », qui établit un diagnostic, définit des objectifs, élabore un plan d'action et procède au suivi des actions et des résultats, pendant et après la mise en œuvre du plan.

Le Livre blanc « *Prévenir le risque trajet domicile-travail* », paru en 2012 [3], constitue encore une excellente source d'inspiration pour bâtir le volet santé-sécurité du PDME ou le volet dédié des NAO. Les douze propositions qu'il présente balayent les problématiques d'organisation du travail et des déplacements, d'aménagement de l'espace et des points de vigilance sur certains modes de transport et certaines catégories de personnel.

Ces propositions sont les suivantes :

- **Développer une concertation entre les parties prenantes.** Les salariés et les représentants du personnel doivent être associés à la réflexion. Il importe que les DRH et les partenaires sociaux soient correctement informés sur les problématiques des risques liés à la mobilité, afin que les accords de mobilité durable ou le PDME ne soient pas uniquement articulés autour d'enjeux environnementaux. Il est également indispensable qu'un préventeur soit associé à la démarche. Une concertation doit aussi être entreprise avec les autres acteurs du territoire, tels que les entreprises voisines ou bien les associations d'entre-

prises, afin d'envisager des actions mutualisées, à porter éventuellement auprès de collectivités locales.

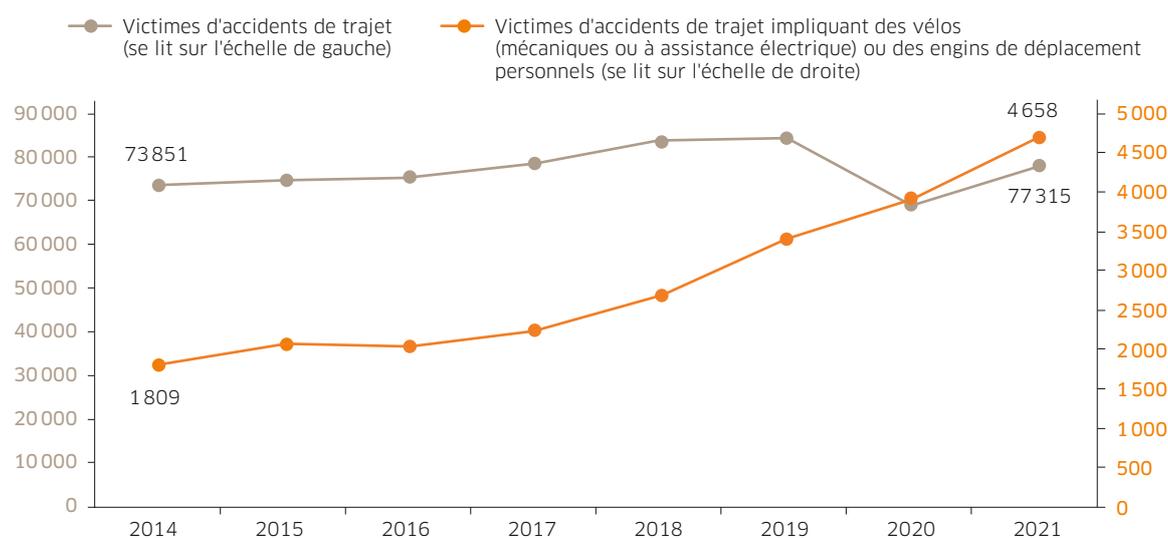
- **Profiter du PDME** ou de l'accord de mobilité durable pour aborder les thèmes santé-sécurité des trajets domicile-travail, et les aligner autant que possible sur les objectifs environnementaux de la LOM.
- **Aménager l'organisation du travail** dans le but de réduire les déplacements et les contraintes horaires. Cela se traduit concrètement par la mise en place du télétravail et par l'aménagement d'horaires flexibles pour les prises de poste, afin d'éviter que des travailleurs soient amenés à prendre des risques pour respecter une heure fixe d'arrivée sur le lieu de travail.
- **Développer des services aux salariés** afin de réduire ou faciliter les trajets pour les entreprises éloignées des centres-villes, tels que des restaurants ou des crèches d'entreprise ou interentreprises.
- **Faciliter les possibilités de logement** à proximité du lieu de travail, par des prêts immobiliers négociés, des accords avec des bailleurs sociaux, ou encore des aides pour faciliter les déménagements.
- **Aider les salariés à organiser leurs trajets.** L'information complète sur les moyens d'accéder à l'entreprise (desserte par les transports en commun, pistes cyclables sécurisées) peut aider à changer des habitudes. Il en va de même pour des formations ciblées, comme l'écoconduite ou bien la pratique en sécurité du vélo ou des deux-roues motorisés. Cela peut également être la mise à disposition de navettes d'entreprise ou interentreprises pour acheminer les salariés vers une gare de transport collectif.
- **Réduire le risque lié à l'usage des deux-roues motorisés (2-RM)**, dont la majeure partie de la sinistralité est due à l'inexpérience, à l'inadaptation de la vitesse et au manque de visibilité par les autres usagers de la route. La sensibilisation à la vulnérabilité, la formation à la conduite en sécurité, l'incitation au port de protections et au report modal lorsque les conditions sont défavorables, sont les pistes à privilégier.
- **Sécuriser les conditions de covoiturage.** Le covoiturage en lui-même n'apporte *a priori* pas de surcroît de sécurité à ses usagers par rapport à des trajets individuels. L'entreprise n'a pas intérêt à en organiser les modalités, au risque de voir sa responsabilité engagée en cas d'accident. Son rôle doit donc être d'en faciliter l'usage : zone de parking prioritaire, horaires aménagés, « garantie de retour » (organisation de moyens alternatifs de trajet au retour en cas d'indisponibilité du covoitureur), formation à la conduite, prise en charge de certains frais liés aux véhicules des covoitureurs.



- **Sécuriser l'usage du vélo.** L'employeur peut décider de promouvoir le vélo, en l'incluant par exemple dans l'octroi du forfait mobilités durables, à condition qu'un diagnostic préalable soit établi afin d'écartier la promotion de ce mode de transport, si l'environnement est trop hostile. Il y a lieu ensuite de privilégier un accompagnement par des associations de promotion de la pratique du vélo qui proposent des méthodes et du contenu de sensibilisation aux risques et aux points de vigilance relatifs aux itinéraires sécurisés, aux équipements de protection et au respect de règles de conduite en sécurité.
- **Développer l'approche territoriale.** L'étalement urbain de l'habitat et la dissémination des activités économiques dans des zones d'activité, souvent éloignées des centres-villes, entraînent depuis des décennies des besoins de transport individuel. Le développement de ces zones d'activité a pu se faire sans planifier le quotidien des gens qui y travaillent, notamment à l'égard des déplacements. Initier une démarche de plan de déplacements interentreprises (PDIE), à l'échelle de la zone d'activité, permet d'envisager des solutions qui seraient inatteignables si elles n'étaient portées que par une seule entreprise, telles que la refonte de la signalisation, de l'éclairage, la modification de la voirie, la création d'un restaurant inter-entreprises, ou encore la modification lourde de la desserte en transports en commun de la zone d'activité. Ces actions supposent des relais, tels que les chambres consulaires, auprès des collectivités locales, des gestionnaires d'infrastructures et des autorités organisatrices de mobilité (AOM).
- **Réduire le risque d'accident lié aux horaires atypiques.** Le travail de nuit et les horaires décalés obligent souvent les travailleurs qui y sont soumis à utiliser un véhicule personnel, la desserte par des transports en commun n'étant pas assurée. Le travail de nuit présente en outre des impacts sur le métabolisme, qui peuvent altérer la vigilance. Par ailleurs, les journées morcelées avec de grandes amplitudes horaires incitent à multiplier les allers-retours domicile-travail, ce qui accroît l'exposition au risque. Sa réduction passe donc en premier lieu par une limitation du recours aux horaires de nuit, aux horaires décalés et aux coupures trop longues dans les journées de travail. Dans l'impossibilité de procéder à ces réductions, l'employeur doit organiser le travail de ses salariés, afin de minimiser les impacts du travail de nuit sur leur santé, suivre la sinistralité et faciliter le retour à des horaires classiques pour les salariés présentant un risque en raison de leur âge ou de leur état de santé.
- **Réduire le risque trajet des salariés à statut précaire (CDD, stagiaires, intérimaires).** Ces travailleurs sont souvent jeunes, soumis à des horaires décalés, pouvant circuler avec des véhicules anciens et peu entretenus, ainsi que sur des deux-roues motorisés: autant de facteurs expliquant leur surreprésentation dans la sinistralité liée au trajet domicile-travail. L'entreprise d'accueil de ces salariés doit se concerter avec les organismes de formation et les entreprises de travail temporaire, pour élaborer des solutions venant réduire les risques auxquels ils sont exposés.



© Fabrice Dimier pour l'INRS / 2016



← FIGURE 4
Évolution du nombre de victimes d'accidents de trajet impliquant des vélos (mécanique ou VAE) ou des EDP-m (source : DGT).

Les axes de travail présentés dans le Livre blanc [3] gardent toute leur pertinence aujourd’hui à l’échelle de l’entreprise. Il est important de tenir compte de l’évolution des mobilités alternatives, notable lors des dix dernières années, avec une accélération depuis la crise sanitaire de la Covid-19. Les vélos à assistance électrique (VAE) et les EDP-m sont devenus performants et accessibles. Leur usage s’est étendu, et ce d’autant plus depuis l’apparition en 2018 des formules de location de VAE et de trottinettes électriques en libre-service sans station d’accueil. Ces modes de transport sont encore marginaux par rapport à la voiture particulière et aux transports en commun, mais leur utilisation ne cesse d’augmenter.

Si la progression de la sinistralité des vélos classiques est inférieure à celle de leur utilisation, il n’en va pas de même pour les VAE et les EDP-m. Ces deux catégories d’engins permettent des vitesses moyennes plus élevées que les vélos classiques et sont utilisées sur des distances plus importantes, ce qui accroît l’exposition au risque. Par ailleurs, l’usage des EDP-m est facilité par la possibilité de les utiliser dans un cadre intermodal, y compris pour les trottinettes électriques : 13 % des trajets à trottinette électrique se font de manière intermodale, en complément de parcours en transports en commun ou en voiture particulière. Entre 2014 et 2021, le nombre de victimes d’accidents de trajet, tous modes confondus, a augmenté de 4,7 % ; l’augmentation est de 157 % si l’on ne prend en compte que les vélos et les EDP-m. En 2022, les accidents de vélos et EDP-m ont représenté 8 % des accidents mortels de trajet domicile – travail, alors que ce chiffre était de 6 % en 2021 (Cf. Figure 4). Compte tenu des politiques publiques menées pour décarboner les transports du quotidien, il est

peu probable que la tendance de progression d’utilisation des VAE et EPD-m s’inverse ; aussi est-il important pour les entreprises d’adapter leurs actions de sensibilisation et de formation à ces nouvelles mobilités. ●

1. Voir : <https://www.onisr.securite-routiere.gouv.fr>
Ces chiffres peuvent apparaître comme élevés en regard des statistiques de la Cnam pour les salariés ; ils proviennent de l’ONISR, qui rassemble les statistiques provenant de l’ensemble des régimes (général, agricole, indépendants, etc.).

2. EDP-m : engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes électriques, gyropodes, hoverboards, gyroroues, cyclomobiles légers.

3. La désignation du référent risque routier par l’employeur, parmi le personnel de l’entreprise, est une préconisation de l’Assurance maladie – Risques professionnels. Ce référent est formé à analyser et évaluer les risques routiers professionnels, dans le but de proposer des pistes d’amélioration et des mesures de prévention. Il anime le projet de prévention des risques routiers de son entreprise par l’application d’un plan de prévention du risque routier.

BIBLIOGRAPHIE

[1] INRS – *L’essentiel sur le risque routier*. ED 6545. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206545>

[2] MINISTÈRES DES TRANSPORTS ET DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE – *La loi d’orientation des mobilités*. Accessible sur : <https://www.ecologie.gouv.fr/loi-d-orientation-des-mobilites>

[3] INRS – Le livre blanc « Prévenir le risque trajet domicile – travail ». *Références en santé au travail*, 2013, 133, p. 8. Accessible sur : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=AC%2052>