



# NEWSLETTER #42

## « Accidents de travail »

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 5

ACTUALITES

p. 7

# Édito

---

## Mourir de travailler, mourir du travail

Le travail peut nous faire mourir d'ennui, mourir de peur, mourir de fatigue, parfois même mourir de rire... Mais le travail peut aussi nous faire mourir tout court, en devenant cause de décès accidentel ou du fait d'une maladie professionnelle, donc de façon prématurée et non naturelle.

Bien sûr, les chiffres des décès par le travail sont sans aucune mesure avec les statistiques de décès par maladie grave, les accidents de la route, ou autres causes statistiquement plus significatives. Pourtant cette causalité de décès doit nous interpeller, nous émouvoir et même nous mobiliser.

D'abord parce que c'est une mort qui découle d'un facteur de causalité totalement étranger à la victime, sauf en cas de conduite volontairement négligente et dangereuse, dans la mesure où elle s'inscrit bien souvent dans le cadre du lien de subordination. La victime est doublement victime, victime de mort et victime de l'action (ou de l'inaction) d'un autre. En ce sens cette mort se rapproche davantage de l'idée de l'homicide, involontaire cela va sans dire.

En suite parce que c'est une mort qui, bien souvent, pourrait être évitée, si les consignes étaient claires, les moyens suffisants, le temps de travail adapté, les produits utilisés bien connus et bien utilisés, les personnes bien protégées... Aussi cette mort présente-t-elle également un caractère absurde et injuste.

La réalité en France aujourd'hui est que la mort par le travail demeure à un niveau stable, voire dans certains secteurs augmente.

A rebours du discours sur le progrès technique et l'accroissement de l'espérance de vie dans la société, le travail continue de tuer, voire de tuer plus.

Nous souhaitons éclairer ce mois nos lecteurs sur cette réalité et sur les moyens d'agir.

Bonne lecture

---

## Accidents de travail

L'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout salarié, quelle qu'en soit la cause. Les tribunaux considèrent cependant que l'accident du travail, pour être qualifié comme tel, doit répondre à plusieurs critères :

- **un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines ;**

Exemples d'accidents du travail :

→ en ouvrant un carton avec un cutter, je me suis coupé ;

→ je me suis piqué avec une aiguille lors de la prise de sang d'un patient ;

→ lors de travaux, je suis tombé de l'échelle, et je me suis fracturé la cheville ;

→ pendant deux heures, j'ai porté de lourds cartons, j'ai ressenti une douleur dans le dos.

- **L'existence d'une lésion ;**

Pour qu'il y ait accident, il faut une lésion : cette lésion peut être physique (coupure, écrasement d'un membre, hernie, infarctus, décès...). C'est le médecin conseil qui juge du rapport entre le fait accidentel et la lésion :

→ mon mari est tombé d'un échafaudage pendant son travail, il est décédé sur le coup ;

→ j'ai ressenti un malaise dans l'atelier à cause de la température excessive.

Cette lésion peut être psychologique (choc émotionnel) :

→ j'ai été victime d'un vol à main armée dans le magasin où je travaille ;

→ j'ai été agressé par un collègue sur le lieu de travail.

- **L'accident doit avoir un lien avec le travail ;**

Le fait que l'accident doit avoir un lien avec le travail n'implique pas nécessairement que l'accident ait lieu au sein même de l'entreprise, ni même sur le poste de travail. L'accident ayant lieu sur le parking de l'entreprise, à la cantine, en télétravail est un accident du travail.

**En 2022, selon les derniers chiffres connus, 738 décès ont été recensés parmi les AT reconnus. Soit deux morts par jour.** Un chiffre en hausse de 14 % sur un an, mais stable par rapport à 2019. Et, depuis une quinzaine d'années, il ne baisse plus. A cela s'ajoutent 286 accidents de trajet mortels (survenus entre le domicile et le lieu de travail) et 203 décès consécutifs à une maladie professionnelle.

La Caisse nationale d'assurance-maladie (CNAM) ne couvre que les salariés du régime général et n'intègre donc ni la fonction publique, ni les agriculteurs, ni les marins-pêcheurs, la majorité des chefs d'entreprise ou les autoentrepreneurs. C'est ainsi qu'en 2022 la Mutualité sociale agricole (MSA) a dénombré 151 accidents mortels dans le secteur des travaux agricoles, 20 % de plus qu'en 2019.

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail en 2019 dénombrait 790 AT mortels chez les salariés affiliés au régime général ou à la MSA et les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Le secteur de la construction est celui où la fréquence des accidents mortels est la plus importante (le triple de la moyenne). Arrivent ensuite l'agriculture, la sylviculture et la pêche, le travail du bois et les transports-entrepôt. **Quatre-vingt-dix pour cent des victimes sont des hommes, et les ouvriers ont cinq fois plus de risques de perdre la vie que les cadres. Les accidents mortels sont deux fois plus fréquents chez les intérimaires.**

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) propose une liste d'une cinquantaine d'éléments-clés à analyser (l'expérience de l'individu, le matériel utilisé, son activité, l'organisation du travail), pour ne se baser que sur des faits. Sa démarche est accessible à partir du lien

<https://www.inrs.fr/demarche/analyse-accidents-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>

L'INRS relève les conséquences d'un accident du travail (AT) humaines, sociales, financières et juridiques.



**Conséquences humaines****Exemples pour le salarié accidenté :**

- Douleur
- Conséquences psychologiques (traumatisme)
- Diminution de capacités sensorielles ou motrices
- Apparition d'un handicap
- Décès

**Conséquences sociales****Exemples pour le salarié accidenté :**

- Isolement social en cas d'arrêt de travail prolongé
- Nécessité de s'intégrer dans un nouveau collectif de travail suite à une nouvelle affectation lors du retour à l'emploi
- Réorientation professionnelle suite à une inaptitude au poste de travail

**Exemples pour l'employeur :**

- Dégradation de l'image de marque de l'entreprise
- Dégradation du climat social de l'entreprise
- Difficultés à recruter, turn-over

**Conséquences financières****Exemples pour le salarié accidenté :**

- Perte de salaire suite à un changement d'emploi lié à l'accident
- Augmentation des coûts domestiques du fait d'une perte de capacité sensorielle ou motrice (adaptation du domicile, aide pour le ménage, pour la garde des enfants...)

**Exemples pour l'employeur :**

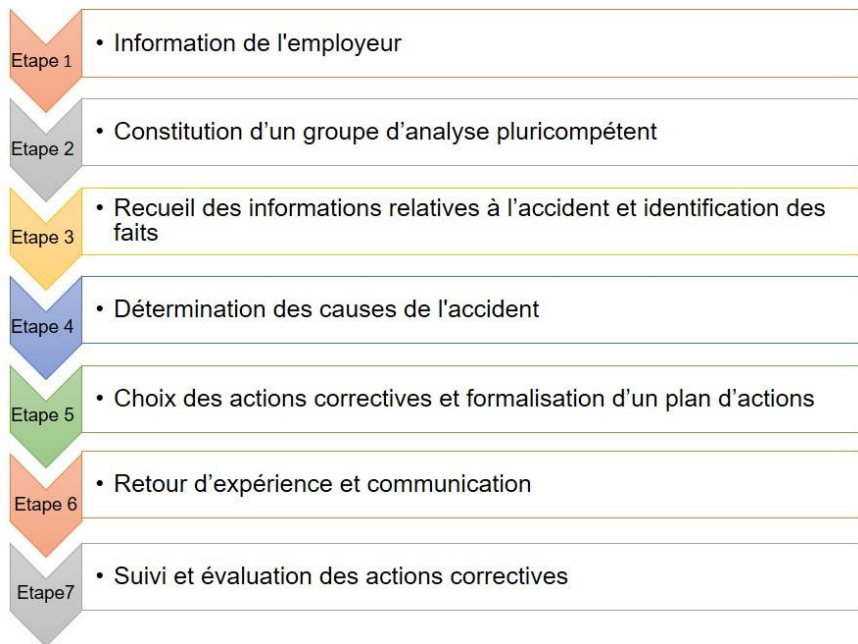
- Augmentation de la cotisation AT/MP
- Réparation, remplacement du matériel endommagé
- Perte d'exploitation, pénalités de retard
- Réorganisation de l'activité de travail

**Conséquences juridiques****Exemples pour l'employeur :**

- Possibilité d'engagement de sa responsabilité civile et condamnation possible en cas de faute inexcusable
- Possibilité d'engagement de sa responsabilité pénale

Il est rappelé que lorsqu'un accident du travail (AT) survient, il est nécessaire d'en identifier les causes et de mettre en place des actions correctives pour éviter qu'il ne se reproduise.

L'analyse des accidents du travail est formalisée selon une méthodologie définie au préalable et comporte sept grandes étapes.



Source : INRS

**L'analyse des accidents du travail est une étape cruciale de la démarche de prévention, bien qu'elle ait lieu a posteriori. Analyser un accident du travail, c'est identifier les causes de sa survenue et agir en conséquence pour éviter son renouvellement par la mise en œuvre d'actions correctives adaptées. Cela permet également d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise grâce à une meilleure compréhension des dysfonctionnements et du travail réel.**

**Analyser les accidents fait partie des missions du comité social et économique (CSE).** Les modalités de réalisation de ces analyses doivent être déterminées en amont, par exemple dans le règlement intérieur du CSE. Or notre expérience démontre que très souvent :

- **Soit les CSE ne sont pas informés de la survenue des AT ceci alors qu'il s'agit d'une obligation légale peu importe que l'employeur entende contester le lien de causalité par la procédure de contestation devant la CPAM.**
- Soit les CSE ne participent pas aux enquêtes.

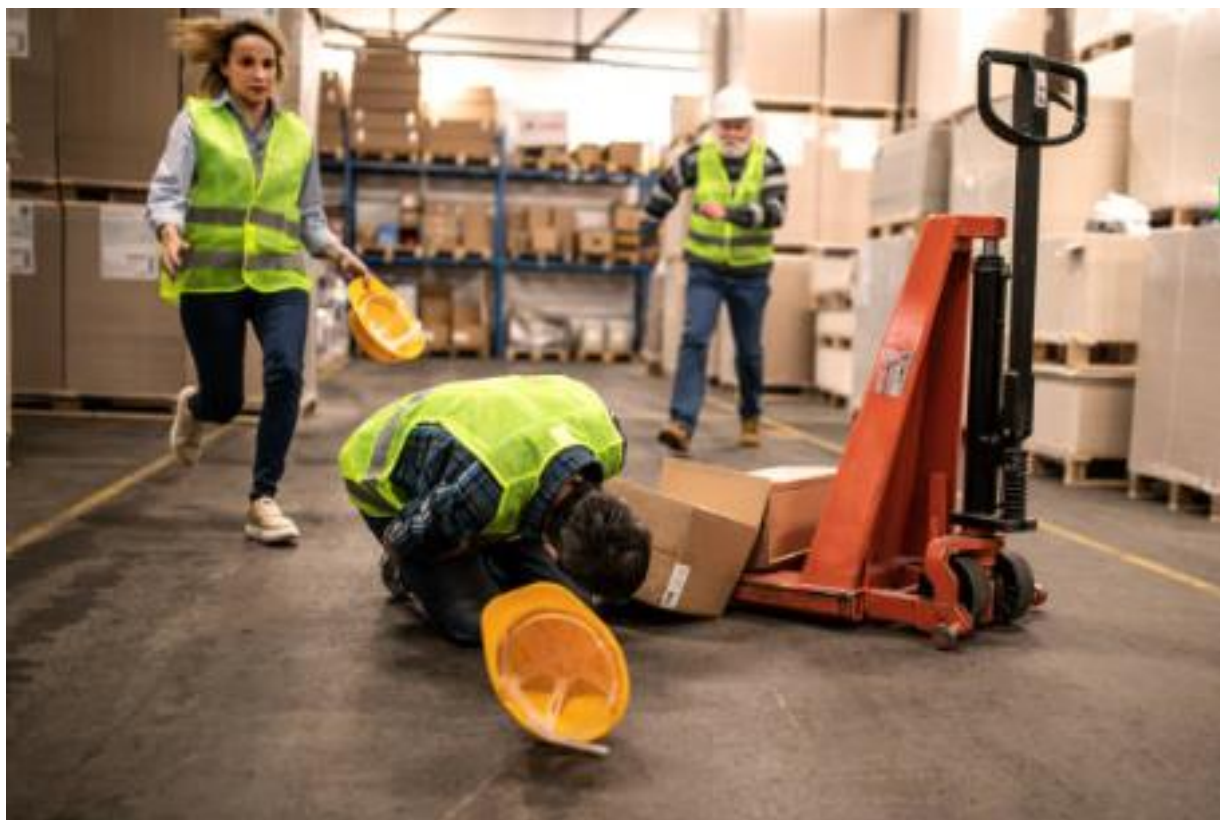
**L'employeur doit informer le CSE de tous les accidents du travail. S'il le souhaite, le CSE peut également consulter les déclarations d'accident et le registre des accidents bénins (Article R2312-3 du Code du travail).**

**Analyser les accidents fait partie des missions du comité social et économique (CSE) suivant les dispositions de L 2312-5 du code du travail** « (le CSE) contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ». **Les modalités de réalisation de ces analyses doivent être déterminées en amont, par exemple dans le règlement intérieur du CSE** . Le CSE doit se servir du document référencé ED 6340 de juillet 2019 de l'INRS (voir lien ci-dessus).

Nous avons relevé avec beaucoup d'intérêt une suite d'articles publiés début février 2024 dans le journal « Le Monde » et intitulés :

- Les morts au travail, une hécatombe silencieuse en France par [Jules Thomas](#)
- Accidents du travail : quand les machines mettent en péril la vie des salariés par Thibaud Métais
- Manque de sécurité sur les chantiers : « Notre fils est mort pour 6 000 euros » par Aline Leclerc
- Avec la sous-traitance, des accidents du travail en cascade par Anne Rodier, publié le 10 février 2024

Par ailleurs en octobre 2023, deux chercheurs de l'INRS ont publié une étude qui montre que **la coexposition aux risques physiques et psychosociaux multiplie par quatre les taux d'accidents du travail spécifiquement dans le secteur médico-social**. Stéphanie Boini et Régis Colin démontrent qu'une forte exposition à des contraintes physiques et à des RPS multiplie par quatre les risques d'accidents du travail (AT). **Plus les expositions aux facteurs de risques physiques et/ou RPS augmentent, plus les taux d'accidents du travail sont importants**. L'analyse des combinaisons de risques indique que le degré d'exposition aux risques physiques importe peu : en cas d'exposition même modérée aux contraintes physiques, l'exposition aux RPS majore significativement le risque d'AT. L'organisation du travail est aussi déterminante : ne pas connaître ses horaires et ne pouvoir les modifier, travailler plus que prévu par le contrat, concilier difficilement vie professionnelle et vie personnelle sont des éléments retrouvés chez une majorité de ces travailleurs à risque élevé d'AT. De plus, la plupart de ces salariés déclarent recevoir des consignes de prévention insuffisantes et ne pas avoir suffisamment de matériel de protection à leur disposition, par exemple des gants et des masques.





## ACTUALITES

- Par une décision n° 2023-1079 QPC rendue le 8 février 2024, le Conseil constitutionnel décide que les dispositions du droit national relatives à l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour accident ou maladie sont conformes à la Constitution. Le Conseil constitutionnel avait été saisi par la Cour de cassation le 15 novembre 2023 (n° 23-14.806) de deux questions prioritaires de constitutionnalité. **Les dispositions du droit national en ce qu'elles assimilent à du temps travail effectif pour l'acquisition des congés payés les seules absences pour AT/MP pendant une durée limitée à un an sont conformes à la Constitution. Le Conseil constitutionnel a refusé de s'aligner sur le raisonnement de la Cour de Cassation : il aurait pu juger que les dispositions du Code du travail, en tant qu'elles excluent tout droit à congé pour les salariés en congé de maladie, étaient contraires au droit au repos garanti par la Constitution.** Il s'est, au contraire, tenu à la volonté du législateur de 1946, qui était « d'éviter que le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie résultant de son activité professionnelle et entraînant la suspension de son contrat de travail, ne perde de surcroît tout droit à congé payé au cours de cette période ». Et, contrairement à la Cour de Cassation, il a considéré que les salariés en congé de maladie et les salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont dans une situation différente.
- **L'employeur a le droit de présenter des preuves du temps de travail effectué même en l'absence d'un système formel de mesures.** Selon la Cour de Cassation (n° 22-15.842 du 7 février 2024), même si d'après la Cour de Justice de l'UE, les Etats doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable, accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier, il lui est possible d'utiliser d'autres moyens (comme par exemple les temps de connexion) pour le démontrer.
- **Les contraintes internes à l'entreprise ne peuvent pas justifier que l'employeur s'affranchisse de s'assurer de manière effective de la charge raisonnable de travail d'un salarié en forfait jours.** Un arrêt de la Cour de Cassation du 10 janvier 2024 (n° 22-13.200) souligne qu'aux termes de L 3121-60 (d'ordre public) l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. Lors de l'entretien annuel du salarié en forfait jours, doivent être évoquées la charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ainsi que sa rémunération.
- Recevabilité d'un enregistrement clandestin comme mode de preuve : dans un procès civil, **l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement l'écartier des débats. Il faut que la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits doit être indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.** En l'espèce (Cour de Cassation 17 janvier 2024, n° 22-17.474), il s'agissait de la production de l'enregistrement clandestin des membres d'un CHSCT jugée non indispensable au soutien des demandes du salarié.



## ACTUALITES

- Toute opération de chargement ou de déchargement doit faire l'objet d'un protocole de sécurité écrit comprenant les informations utiles à l'évaluation des risques de toute nature générée par cette opération ainsi que les mesures de prévention et de sécurité à observer à chacune des phases de sa réalisation. Un simple guidage à distance revêt la nature de participation à une telle opération et tombe sous le coup des dispositions de l'article R 4515-1 et suivants selon un arrêt de la Cour de Cassation n° 22-84-854 du 12 décembre 2023.
- Le délai au terme duquel le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (généralement 30 jours calendaires, 60 jours en cas de recours à un expert) court à compter de la date à laquelle les élus ont reçu

une information les mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal judiciaire s'ils estiment que l'information communiquée est insuffisante. Un arrêt de la Cour de Cassation du 6 décembre 2023 n° 22-17.921 a le mérite de rappeler que dans le cadre le plus extrême de la présentation d'un projet diffus, l'appréciation globale de l'opération qui déclenche l'écoulement du délai d'avis est susceptible de survenir au cours des discussions avec l'employeur donc largement plus tard qu'au moment de la présentation initiale de l'opération. Ceci est d'autant plus important dans le cas de recours à expertise afin d'avoir un délai supplémentaire.





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis 14 ans - partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

## Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS  
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité, organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020  
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.  
4 rue Piroux – 9<sup>ème</sup> étage 54048 NANCY

[mlcergo@ssp-mlc.com](mailto:mlcergo@ssp-mlc.com) // [pascal.delmas@ssp-mlc.com](mailto:pascal.delmas@ssp-mlc.com) // [bruno.chanu@ssp-mlc.com](mailto:bruno.chanu@ssp-mlc.com) TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41