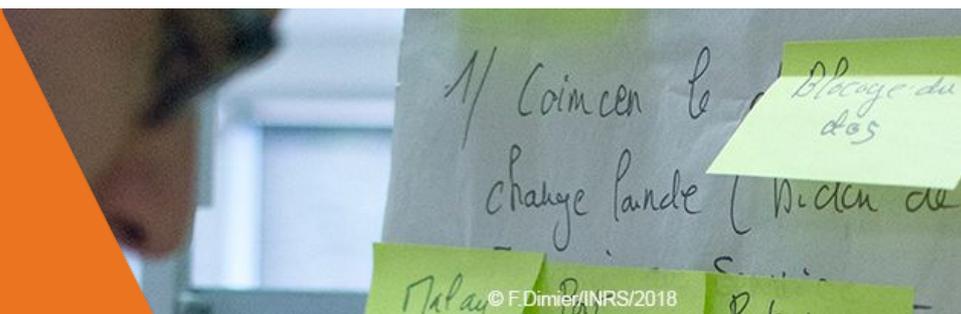


# ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

SOMMAIRE DU DOSSIER



## Analyse des accidents du travail

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.

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 (voir brochure **ED 6340**).

### Conséquences d'un accident du travail (AT)

Les conséquences sont de différentes natures : 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

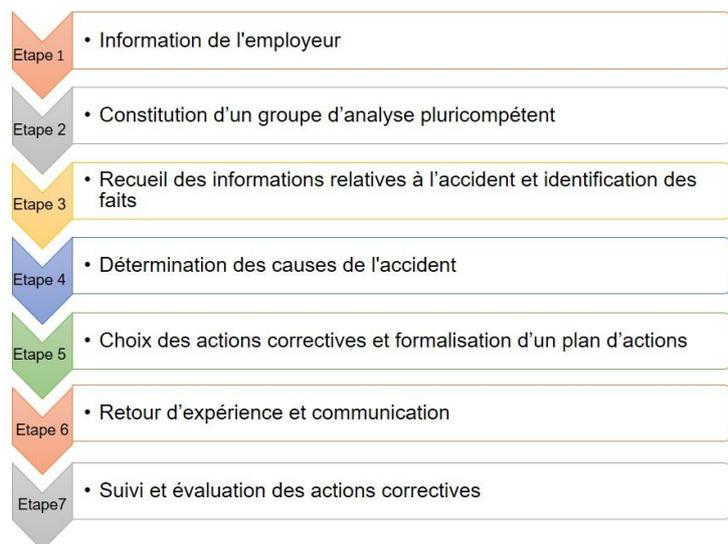
#### Conséquences juridiques

##### 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

### Analyser un accident du travail

L'analyse des accidents du travail s'appuie sur une démarche qualitative en sept grandes étapes.



## Étape 1 : Information de l'employeur

Suite à la survenue d'un accident, le **salaire victime doit en informer son employeur.**

Pour faciliter cette remontée d'informations, l'entreprise doit avoir mis en place une procédure indiquant les personnes à contacter (responsable hiérarchique, préventeur d'entreprise, ressources humaines...), les informations à fournir, les éventuels documents à compléter (par exemple une fiche interne de déclaration d'accident) et le traitement qui sera fait de cette remontée d'informations.

Suite à cette information, l'employeur doit remplir une **déclaration d'accident du travail (DAT)**.

Pour faciliter la conservation des informations et leur traitement, il est conseillé en parallèle de **recenser et d'enregistrer dans un document ou un logiciel, tous les accidents, même bénins, mais également les presqu'accidents et les incidents (voir ci-dessous).**

### Définitions

- **Accident** : Événement indésirable conduisant à des dommages pour les personnes.
- **Accident du travail** : Aux termes de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».  
Pour qu'il y ait accident de travail, deux conditions doivent être remplies : il faut qu'il y ait un fait ayant entraîné une lésion immédiate ou différée et que cet accident survienne à l'occasion ou par le fait du travail.
- **Presqu'accident** : Événement indésirable ne produisant aucun dommage.  
Exemple : détection de pièces abîmées lors du montage d'un échafaudage, glissade avec récupération de l'équilibre d'un salarié sur un sol mouillé...
- **Incident** : Événement indésirable conduisant à des dommages pour les installations, matériels, process industriels, ou pour l'environnement, circonscrits au périmètre de l'entreprise.  
Exemple : fuite d'un produit chimique suite à une vanne mal refermée, chute sur le sol d'un carton mal positionné sur un rayonnage...

Les informations à conserver a minima sont :

- la date ;
- les personnes concernées ;
- le lieu ;
- les circonstances ;
- les conséquences pour la victime.

QUAND ?	QUI ?		OÙ ?	COMMENT ?	LÉSIONS ?
Date	Nom	Poste occupé	Lieu	Circonstances	Blessures
22/02/2022	DURAND Léa	DRH	Escalier entre son bureau et les archives	Elle a chuté dans l'escalier en allant chercher des feuilles de paie.	Douleurs cheville gauche

Exemples de registre d'accidents

## Étape 2 : Constitution d'un groupe d'analyse pluricompétent

Il est recommandé de constituer, le plus tôt possible après la survenue de l'accident, un groupe d'analyse qui aura pour mission de collecter les informations liées à l'accident, d'identifier ses causes et de proposer des actions correctives.

L'essentiel est que la démarche d'analyse ne soit pas menée par une seule personne. La composition et l'effectif du groupe d'analyse doivent être adaptés à la taille et à l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'à la nature de l'accident et aux dommages occasionnés. **Le groupe est constitué a minima de l'employeur ou d'un représentant qu'il a désigné, et d'un membre des instances représentatives du personnel (siégeant au CSE quand il existe).** Il peut être complété d'un préventeur, d'un autre membre des instances représentatives du personnel, de membres de l'encadrement, de salariés ayant une bonne connaissance de l'activité...

Remarque : La constitution de ce groupe a pour but exclusif la prévention et non la recherche de responsabilités.

### Étape 3 : Recueil des informations relatives à l'accident et identification des faits

Le groupe d'analyse collecte les informations relatives aux circonstances de l'accident, **le plus tôt possible après sa survenue** afin d'en limiter la perte, l'interprétation et la déformation.

Les circonstances de l'accident peuvent être analysées selon cinq thèmes :

- **l'organisation du travail** : préparation de la tâche demandée, organisation de l'activité réalisée et de la coactivité, existence de consignes... ;
- **la victime** : ancienneté, formation, expérience... ;
- **la tâche demandée, l'activité réalisée** : ce qui était demandé (la tâche) et ce qui était réalisé (l'activité) au moment de l'accident (conduite d'un engin, opération de maintenance, manutention de charges...);
- **le milieu** : localisation de l'accident, caractéristiques de l'environnement de travail (éclairage, bruit, poussières...);
- **les produits, les équipements utilisés** (au moment de l'accident) : produits chimiques, outils, matériels, machines, engins, moyens de protection...

Pour le recueil d'information, il est possible d'utiliser le guide proposé en annexe de la brochure **Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention (ED 6481)**.

Des informations complémentaires peuvent être recueillies à partir :

- d'observations (mise en situation, reconstitution, lieu de l'accident, environnement de travail, machines, outils...);
- d'entretiens avec la victime, les témoins, l'encadrement, des collègues de travail... ;
- de documents (procédures, consignes, notices techniques, plans, attestations de formation...);
- de mesures (dimensions, température, concentration, poids...).

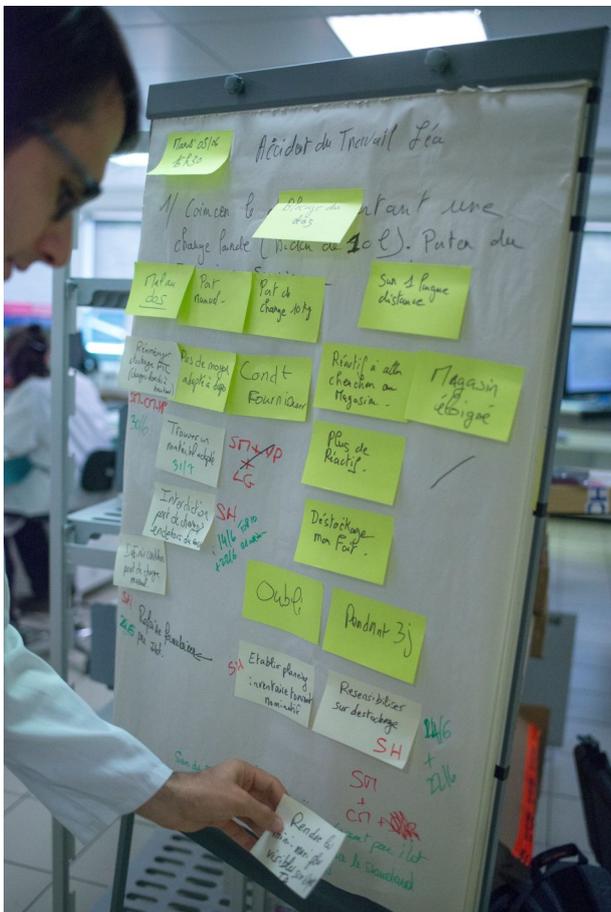
### Étape 4 : Détermination des causes de l'accident

À partir des informations recueillies, **le groupe d'analyse reconstruit le déroulé de l'accident** en s'intéressant aux événements qui l'ont directement généré, ainsi qu'aux événements antérieurs qui ont contribué à sa survenue.

Il s'agit ensuite d'identifier :

- **les causes directes** en premier : causes ayant directement occasionné l'accident (par exemple : défaillance machine, collision engin/piéton);
- **les causes profondes** dans un second temps : causes plus en amont ayant favorisé la survenue de l'accident (par exemple : absence de maintenance de la machine, coactivité avec une mauvaise visibilité).

Pour ce faire, le groupe d'analyse peut s'appuyer sur différentes techniques ou méthodes telles que l'arbre des causes, les 5 pourquoi, le diagramme d'Ishikawa... (voir les brochures INRS **La méthode de l'arbre des causes. L'analyse de l'accident du travail (ED 6163)** et **Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention (ED 6481)**).



Détermination des causes d'un accident

## Étape 5 : Choix des actions correctives et formalisation d'un plan d'actions

À partir des causes directes et profondes identifiées à l'étape précédente, le groupe d'analyse va réfléchir aux actions correctives les plus adaptées à proposer à l'employeur afin d'éviter la survenue d'un accident similaire ou ayant pour origine certaines des causes identifiées.

Pour apprécier la pertinence des actions envisagées, le groupe d'analyse et l'employeur peuvent se poser les questions suivantes :

- L'action est-elle stable dans le temps ?
- Est-elle facilement intégrable dans le travail quotidien ?
- N'entraîne-t-elle pas le déplacement du risque ou l'apparition d'un nouveau risque ?
- Quelle est la portée de l'action (nombre de personnes, zones géographiques...)?
- Permet-elle d'agir sur les causes les plus en amont (causes profondes) de la survenue de l'accident ?

Les actions choisies sont à renseigner sous forme d'un plan d'actions précisant pour chacune le **déla**i, le **coût prévisionnel**, et le **responsable de mise en œuvre**. Cela permet d'en assurer la traçabilité et le suivi.

Le choix des actions correctives à mettre en œuvre est de la responsabilité de l'employeur.

PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES SUITE À L'ACCIDENT DE XX DU JJ/MM/AAAA					
Action	Responsable	Date d'échéance	Investissement prévisionnel	Commentaires	État d'avancement

Exemple de tableau de plan de d'action

## Étape 6 : Retour d'expérience et communication

Une fois le plan d'actions construit et validé, il est indispensable de réaliser un **retour d'expérience auprès de la victime de l'accident et de son collectif de travail**. Ce retour d'expérience a pour objectif de les informer sur les causes identifiées de l'accident, de favoriser le partage d'une vision commune des circonstances de l'accident (éviter l'interprétation, la recherche de responsabilité...), et ainsi de faciliter l'acceptation des actions correctives qui vont être mises en œuvre.

Dans le cas où certaines causes identifiées de l'accident peuvent être observées dans d'autres situations de travail de l'entreprise, il est utile de communiquer sur cet accident auprès des salariés concernés. Ceci favorise la connaissance partagée des risques au sein des équipes.

## Étape 7 : Suivi et évaluation des actions correctives

Une fois les actions correctives choisies, l'employeur doit s'assurer de leur mise en œuvre, de leur suivi, et de leur évaluation.

Le suivi est à réaliser selon une périodicité à définir en amont (trimestrielle, semestrielle...). Il consiste à **vérifier que les actions retenues sont mises en œuvre selon les échéances planifiées** et à les réajuster au besoin.

L'évaluation permet de vérifier l'impact des actions correctives, de s'assurer qu'elles ne génèrent pas de nouveaux risques non identifiés au moment de leur choix, et d'analyser les écarts éventuels entre le résultat attendu et la situation observée.

**Remarque** : La démarche d'analyse qualitative présentée ci-dessus est adaptée à l'analyse d'un accident du travail, mais elle peut également être utilisée pour analyser les **accidents de trajet** et d'autres événements indésirables tels que les **presqu'accidents** et les **incidents**, notamment lorsqu'ils sont récurrents.

### Mise à jour de l'évaluation des risques professionnels et du document unique

Il convient de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que le programme annuel de prévention ou le plan d'actions (pour les entreprises de moins de 50 salariés), suite à l'analyse d'un accident du travail.

L'analyse des accidents alimente la démarche d'évaluation des risques professionnels a priori. Les causes de l'accident ayant été déterminées, il est nécessaire de consulter le document unique afin de voir si elles avaient été identifiées comme pouvant être à l'origine de risques.

Si ces risques n'avaient pas été identifiés, il s'agit de les prendre en compte dans l'évaluation des risques professionnels de l'unité de travail concernée et de celles qui pourraient l'être.

Si ces risques avaient déjà été identifiés, il s'agit de se demander pourquoi l'accident a quand même pu survenir. Il faut notamment réévaluer la pertinence des mesures de prévention déjà en place, ou l'échéance des actions de prévention déjà planifiées.

Il est ensuite nécessaire de mettre à jour le programme annuel de prévention.

#### Les indicateurs de sinistralité

L'employeur peut suivre la sinistralité de son entreprise de façon quantitative au moyen d'indicateurs dits de sinistralité. Ces indicateurs tels que le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt, le taux de fréquence Tf, le taux de gravité Tg... lui permettent également de se positionner par rapport à la moyenne des entreprises ayant la même activité.

Ces indicateurs de sinistralité peuvent également être appliqués au suivi des presqu'accidents et incidents.

Pour en savoir plus :



## Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention

### Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention

Cette brochure a pour objectif de guider l'employeur de façon pratique tout au long des différentes étapes de la démarche d'analyse d'un accident du travail.



### Pourquoi et comment analyser les accidents du travail ?

Ce dépliant explique l'intérêt d'analyser les accidents du travail et précise les différentes étapes de la démarche d'analyse.



### Accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)

En France, pour les travailleurs du régime général, les dommages corporels ou les pertes de salaires dus aux accidents du travail, aux accidents de trajet ou aux maladies professionnelles sont indemnisés par un système d'assurance des risques professionnels.



### Comité social et économique (CSE)

Sous forme de questions/réponses, cette brochure apporte des précisions sur le fonctionnement du comité social et économique (CSE) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle est destinée aux différents acteurs de la prévention en entreprise.

Mis à jour le 09/09/2022



### Agir suite à un accident du travail

Élaboré par l'INRS et l'Assurance Maladie risques professionnels, cet outil permet aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place des actions correctives suite à un accident du travail. Après une phase d'enquête, pour laquelle un guide est mis à disposition, il est possible de sélectionner les causes de l'accident parmi celles listées dans l'outil.



### La méthode de l'arbre des causes

Cette brochure présente la méthode de l'arbre des causes, qui permet de rechercher les facteurs ayant contribué à un accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention.



### Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide

Proposition d'une méthodologie d'enquête, menée par le CSE, après un suicide ou une tentative de suicide au sein d'une entreprise



### Le registre des accidents du travail bénins : quelles obligations ?

Tous les accidents survenant dans le cadre du travail ne donnent pas nécessairement lieu à des soins médicaux ou à un arrêt de travail. Signaler ces accidents dans un registre prévu à cet effet permet aux salariés de conserver leurs droits en cas d'aggravation de leur état après l'accident.