

ACCIDENT DU TRAVAIL

L'enquête des représentants du personnel au CSE

Par Guillaume Marchand, formateur, inspecteur du travail en disponibilité

La compétence du CSE

La délégation du personnel au comité social et économique (CSE) « mène des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles »⁽¹⁾.

L'accident de mission étant assimilé à un accident du travail, le CSE a une pleine prérogative d'enquête suite à sa survenue⁽²⁾.

S'il est couramment admis que l'accident de trajet se distingue de l'accident de travail, limitant par conséquent le champ d'intervention des élus dans ce domaine, tel n'est pas notre avis. En effet, la loi ne saurait être plus explicite: les accidents de trajet « sont considérés comme des accidents de travail »⁽³⁾. Cette assimilation entraîne, selon nous, en toute logique, la pleine et entière attribution du CSE en matière d'accident de trajet. Il appartiendra ainsi aux élus, dans cette situation, de cerner les causes organisationnelles liées au travail qui peuvent avoir concouru à la survenue d'un tel accident (durée du travail, facteurs psychosociaux, etc.).

L'information du CSE

Le Code du travail ne mentionne pas expressément l'obligation d'informer le CSE lorsque survient un accident du travail dans l'entreprise. Toutefois, l'articulation de plusieurs dispositions légales permet d'exiger une information en temps utile de la part de l'employeur :

- le CSE doit se voir communiquer des informations sur l'ensemble des maladies professionnelles et accidents déclarés par l'entreprise lors du rapport santé, sécurité et conditions de travail remis par l'employeur chaque année (ou selon la fréquence définie, le cas échéant, par accord d'entreprise);
- puisque le CSE mène des enquêtes en cas d'accident du travail, cela suppose une information des représentants du personnel dans les meilleurs délais;
- l'employeur doit réunir le CSE « à la suite de tout accident du travail grave ou ayant pu avoir des conséquences graves »⁽⁴⁾. L'objet de cette réunion étant de consulter le CSE sur la pertinence des mesures prises par l'employeur pour éviter toute répétition, cela suppose que l'enquête ait été menée en amont et donc que le CSE en ait été informé immédiatement. En l'absence de définition légale, le ministère du Travail considère grave « l'accident paraissant devoir entraîner une incapacité permanente

ou un accident ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées »⁽⁵⁾. Le seuil de huit jours d'arrêt pourrait être regardé comme un indice de gravité « importante », puisqu'il est censé conduire à l'implication de l'inspection du travail et de l'agent de la Carsat, qui sont obligatoirement invités à la réunion du CSE (et non de la CSSCT) à l'ordre du jour de laquelle figure cet accident ou cette maladie professionnelle⁽⁶⁾.

Le déclenchement de l'enquête

Deux modalités d'enquête existent :

- **Enquête conjointe menée par une délégation comprenant au moins un élu et l'employeur ou son représentant**⁽⁷⁾. Le fait qu'un texte réglementaire encadre cette prérogative d'enquête en précisant qu'il s'agit d'une mission conjointe ne permet pas, à notre sens, d'empêcher d'enclencher une enquête menée uniquement par les élus. Le temps passé à l'enquête est dans cette situation considéré comme du temps de travail effectif, non déduit des heures de délégation⁽⁸⁾.
- **Enquête menée par la délégation du personnel seule, sans la direction**. La défaillance de l'employeur ou encore l'influence qu'est susceptible d'avoir celui-ci sur le bon déroulé de l'enquête peut conduire les élus à mener seuls, en tout ou partie, l'enquête. Rien ne saurait les en empêcher. Du reste, la loi reconnaît aux élus la possibilité de déclencher à leur seule initiative une enquête pour « risque grave, révélé ou non par un accident »⁽⁹⁾. Ici, le temps passé à l'enquête sera déduit des heures de délégation.

La préparation de l'enquête

Il est préconisé de réaliser les enquêtes en binôme afin d'éviter des oublis préjudiciables dans le recueil d'informations, mais aussi de faciliter le maintien d'une analyse objective face aux pressions éventuelles de l'employeur. S'il s'agit d'un accident grave, la charge mentale peut être telle qu'elle rend le soutien entre collègues indispensable.

Il est impératif de préparer l'enquête. En particulier si celle-ci est conjointe, afin qu'elle ne soit pas menée selon un mode opératoire défini par le seul représentant de l'employeur. Les élus doivent décider eux-mêmes des modalités pratiques de

(1) Art. L. 2312-5 C. trav.

(2) Cass. soc. 1^{er} juill. 2003, n° 01-13.433, *Algaftex*.

(3) Art. L. 411-2 CSS.

(4) Art. L. 2315-27 C. trav.

(5) Instruc. DGT du 28 sept. 2023.

(6) Art. L. 2314-3 C. trav.

(7) Art. R. 2312-2 C. trav.

(8) Art. L. 2315-11 C. trav.

(9) Art. L. 2315-11 C. trav.

l'enquête : comment recueillera-t-on les informations ? Qui doit-on ou peut-on entendre ?

Au-delà de la préparation « matérielle » de l'enquête, il est crucial de s'accorder sur son objectif. On ne cherche pas le responsable de l'accident, puisqu'il est connu et désigné par la loi, c'est l'employeur ⁽¹⁰⁾ ! Il s'agit de déterminer les causes de l'accident, afin d'agir sur elles et d'en éviter toute répétition.

Quant à l'éventuelle responsabilité pénale de l'employeur, c'est l'objet de l'enquête diligentée par le parquet et les forces de l'ordre, tandis que celle de l'inspection du travail combine, elle, ces deux dimensions (prévention et répression).

La faute du salarié ne saurait exonérer l'employeur de sa responsabilité, ni même de sa faute inexcusable ⁽¹¹⁾, surtout dès lors que cette faute n'a pas été la cause exclusive du dommage ⁽¹²⁾.

C'est dans cet esprit que les élus rendront publique l'enquête auprès des salariés, de sorte qu'il soit clair pour l'ensemble de la collectivité de travail qu'en aucun cas l'objet de l'enquête n'est l'engagement de poursuites disciplinaires. Pas plus que le CHSCT autrefois, le CSE ou la CSSCT ne sont la police de l'employeur. Cette communication auprès des salariés pourra se faire par le biais des moyens syndicaux, moins limités et encadrés que les communications du CSE.

Le déroulement de l'enquête

Lorsque cela est possible, c'est-à-dire lorsqu'aucun impératif de sécurité n'y fait obstacle (incendie toujours en cours, fragilité d'une structure ou du bâtiment, etc.), l'enquête doit être menée dans un délai rapide afin, notamment, d'éviter le risque de disparition des éléments matériels ou contextuels qui ont pu contribuer à l'accident. Même si certains employeurs s'y opposent encore, il est vivement recommandé de prendre des photographies (ou des vidéos si besoin), afin d'éviter la déperdition d'informations ou une remise en cause ultérieure des constats. Il faut prendre des photographies mêlant plans larges (environnement de travail, environnement voisin de la zone accidentée, équipements impliqués ou à proximité) et plans rapprochés (les éléments en cause de l'accident, les plaques de machine, etc.).

L'approche doit être globale. Il convient d'envisager l'accident du travail comme un événement dans un environnement de travail général, dont les causes sont toujours multiples. L'enquête doit permettre d'identifier et d'analyser l'ensemble des paramètres, facteurs, éléments de contexte de la situation de travail dans laquelle l'accident est survenu. Il faut, entre autres, identifier le rôle et la place dans l'organigramme de l'entreprise des travailleurs impliqués dans l'accident, leurs places dans la ligne hiérarchique par rapport à la victime, leurs degrés de responsabilité dans l'entreprise, leurs rôles au moment de l'accident, et bien mettre en évidence l'objet des travaux en cause, les consignes délivrées et le mode opératoire adopté. L'enquête doit partir du fait accidentel (par exemple : « *la main du salarié a été coincée entre la partie mobile de la machine et le support [...] ; le salarié a été heurté par les fourches du chariot automoteur [...]* ») et mettre en évidence les facteurs organisationnels qui y ont conduit.

(10) Art. L. 4121-1 et L. 4122-1 C. trav.

(11) Art. L. 4122-1 C. trav. et Cass. soc. 2 juin 2022, n° 21-10.479.

(12) Cass. crim. 7 mai 2019, n° 18-80.418

Il faut à cette fin collecter des faits concrets, précis et objectifs, et mettre de côté tout jugement de valeur. On écartera ainsi les formulations susceptibles de mettre en cause le comportement de la victime dans la survenance de son propre accident, et on évitera de manière générale les constructions de phrases négatives. Ainsi, on écrira « *la victime était en chaussures de ville* », plutôt que « *la victime ne portait pas ses chaussures de sécurité* ».

Outre le recueil d'informations dans le cadre de l'enquête, le déplacement sur place doit aussi permettre de prévenir la réitération de l'accident et la survenance d'un nouvel accident, et de s'assurer de la mise en sécurité immédiate du site par l'employeur dans l'attente de la mise en œuvre de mesures pérennes.

Le rôle des élus est aussi de s'assurer de la prise en charge psychologique de la victime et des témoins, notamment en veillant à ce que l'employeur organise le suivi des témoins et autres salariés :

- ▶ en sécurisant si nécessaire leur retour à leur domicile (par leurs proches, appelés à cette fin) ;
- ▶ en sécurisant leur reprise sur leur poste de travail, en organisant des entretiens avec un soignant si besoin, par exemple avec le psychologue du travail du service de prévention et de santé au travail ou avec la cellule psychologique mise en place par l'entreprise.

Les constats opérés au début de l'enquête sont primordiaux. Avec le temps, les éléments recueillis peuvent devenir flous ou être contestés ultérieurement par de nouvelles versions des témoins directs et indirects, de bonne ou mauvaise foi. En outre, il ne faut pas sous-estimer la rapidité avec laquelle la mémoire humaine brouille les circonstances exactes d'un événement, même traumatique.

Et si l'on place l'enquête dans la perspective d'une action judiciaire, pénale comme civile, les délais d'enquête puis d'instruction par les services du ministère de la Justice sont si longs qu'ils rendent encore plus nécessaire la collecte la plus scrupuleuse possible de tous les éléments matériels ou organisationnels. Les procédures sont audiencées, en première instance ou en appel, des années après les faits. Or, les rapports d'enquête du CSE, qui contiennent des éléments détaillés sur les circonstances de l'accident, constituent des éléments primordiaux en complément de l'enquête de l'inspection du travail et de services de police pour caractériser des infractions lors de l'enquête pénale.

Dans le cadre de l'enquête du CSE et selon la nature de l'accident, les élus pourront être amenés à demander des documents, auxquels ils ont accès ⁽¹³⁾, car non nominatifs :

- ▶ la fiche de poste, si elle existe ;
- ▶ les deux listes des postes à risques particuliers ⁽¹⁴⁾ ;
- ▶ en cas de coactivité de travailleurs de plusieurs entreprises, le plan de prévention ou les protocoles de sécurité ⁽¹⁵⁾ ;
- ▶ le document unique d'évaluation des risques, et le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ⁽¹⁶⁾ ;
- ▶ les rapports de vérification périodique pour les équipements qui y sont soumis.

(13) Art. R. 2312-3 C. trav.

(14) Art. R. 4624-23 et L. 4154-2 C. trav.

(15) Art. R. 4512-6 et R. 4515-4 C. trav.

(16) DUERP et Papripact - Art. L. 4121-3-1 C. trav.

S'agissant des documents nominatifs les plus importants (autorisation de conduite et attestation de formation dans le cas d'engins, justificatif de suivi d'une formation à la sécurité, en particulier le contenu de la formation renforcée à la sécurité dans le cas des salariés précaires), les élus pourront malgré tout les demander au président du CSE. En cas de refus, ils exigeront alors de l'employeur qu'il communique le contenu précis desdits documents et, en cas de doute sur leur existence, ils pourront solliciter l'inspecteur du travail (cf. infra).

En cas de doute sur l'accomplissement des démarches légales par l'employeur, les élus demanderont une copie de la déclaration d'accident que ce dernier aura établie.

L'arbre des causes, une méthode discutable

L'arbre des causes est la méthode préconisée par l'INRS pour analyser les accidents du travail. Elle consiste, à partir de l'accident, à tracer une arborescence en se posant pour chaque « cause » de l'accident la question : « *Qu'a-t-il fallu pour que survienne cette cause ?* » Ayant mis en évidence toutes les conditions nécessaires et suffisantes à l'existence de chacun des facteurs de risques (les « causes »), il suffit par la suite d'en supprimer une pour éviter toute répétition d'un accident similaire.

Le raisonnement à adopter pour détecter les causes de l'accident est toujours de partir du fait accidentel pour découvrir les faits qui ont concouru à sa matérialisation, ce qui est une démarche similaire à celle de l'arbre des causes. Mais la réalisation de celui-ci n'est nullement nécessaire. Outil puissant, la méthode de l'arbre des causes peut s'avérer complexe à mettre en œuvre. De plus, fréquemment utilisé par l'employeur dans les entreprises dotées de « responsables sécurité », cette méthode est souvent utilisée pour souligner, parmi les causes, celles attachées à la personne de la victime (« *X n'a pas respecté la procédure.* »).

La méthode la plus simple pour collecter les faits puis déterminer les causes de l'accident est celle dite « du questionnaire », telle

qu'élaborée par les organismes préventeurs ⁽¹⁷⁾. C'est d'ailleurs la méthode employée par l'inspection du travail.

À l'issue de l'enquête, la réunion du CSE

Il existe un formulaire « Cerfa » permettant de restituer l'enquête ⁽¹⁸⁾. Ce document violet présente le double intérêt de la concision et de la formalisation. Même à l'époque du CHSCT, l'utilisation de ce document officiel était devenue très rare. Il constitue pourtant une pièce potentiellement précieuse dans un dossier juridique, et un moyen d'attirer à coup sûr l'attention de l'inspection du travail qui en est destinataire, et cela même si le représentant de l'employeur refuse de le contresigner.

Ce qui doit guider les élus dans l'élaboration des mesures de prévention, c'est l'application des neuf principes généraux de prévention ⁽¹⁹⁾. Il s'agit d'une véritable *check-list* au crible de laquelle les élus passeront les faits recueillis dans le cadre de l'enquête. La majeure partie du temps, l'employeur prendra cette liste à rebours, en partant du dernier principe de prévention : « *Donner les instructions appropriées* » (« *X a eu un accident car lui/elle ou son/sa collègue n'a pas respecté les consignes que je lui avais bien données.* »). Il s'arrêtera d'ailleurs à ce point. Or, si les instructions et leur respect arrivent en dernière position dans les principes de prévention, c'est parce que c'est la mesure la moins efficace de toutes.

Les élus auront au contraire pour tâche de dérouler la liste dans l'ordre des principes de prévention, tel que prévu par le Code du travail : a-t-on cherché à éviter le risque ? l'a-t-on correctement évalué ? l'a-t-on combattu à la source ? a-t-on adapté le

(17) https://www.carsat-aquitaine.fr/files/live/sites/carsat-aquitaine/files/documents/entreprises/prevention/PREV344-F_exemple-de-support-d-analyse-d-AT-formulaire-modifiable-en-ligne.pdf

(18) Cerfa n° 61-2258 – intitulé « Enquête CHSCT », il est encore valable tant que l'arrêté ministériel prévu par l'article R. 2312-2 du Code du travail n'est pas pris.

(19) Art. L. 4121-2 C. trav.

➔ Modèle de lettre – Demande de réunion extraordinaire

CSE...
Adresse

Mme la directrice/M. le directeur,
Adresse de l'entreprise

À ..., le...

Lettre remise en main propre

Objet : Demande de réunion extraordinaire du CSE

Mme la directrice/M. le directeur

Conformément à l'article L. 2315-27 du Code du travail, les membres du CSE soussignés vous demandent la tenue d'une réunion extraordinaire du CSE dans les plus brefs délais, dont l'ordre du jour est le suivant :

– ...
– ...

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer Mme la directrice/M. le directeur, nos sincères salutations.

Les membres du CSE
[Faire signer par les deux membres du CSE]

travail à l'homme? etc. Cela, afin de proposer à l'employeur des actions correctives efficaces.

Lors de la réunion du CSE – qui en cas d'accident grave se tient « dans les plus brefs délais possibles »⁽²⁰⁾ –, les élus ne devront pas laisser à l'employeur seul l'initiative de la présentation de l'enquête et de ses résultats. Faisant état de leurs propres constats et conclusions, ils mettront en débat leurs préconisations et s'attacheront à obtenir de l'employeur un engagement ferme et précis, en particulier quant à leur mise en œuvre. En cas de fin de non-recevoir ou d'attitude dilatoire de la part du président, ils veilleront à ce que ses lacunes et son éventuelle motivation soient consignées dans le procès-verbal de l'instance.

Dans tous les cas, il est impératif que les élus adoptent une délibération motivée et la soumettent au vote. Deux raisons à cela. D'abord, cette délibération contraint l'employeur à expliciter, en les motivant, les suites qu'il y aura données⁽²¹⁾. Ensuite, une délibération – *a fortiori* si elle est adoptée par la majorité du CSE –, entraînera le bénéfice automatique de la faute inexcusable pour les éventuelles victimes d'un accident ultérieur du même type, en cas d'inaction de l'employeur⁽²²⁾.

Après l'enquête et la réunion

Si le risque qui s'est matérialisé à travers l'accident persiste, les élus pourront déclencher un droit d'alerte pour danger grave et imminent⁽²³⁾, contraignant l'employeur à engager une nouvelle procédure d'enquête, qui se soldera par l'intervention de l'inspecteur du travail en cas de désaccord.

De même, si l'accident a révélé l'existence d'un risque grave, et à condition qu'il soit suffisamment documenté, les élus pourront recourir à une expertise afin de conforter ou compléter leur diagnostic et de disposer de propositions formulées par l'expert – préconisations que le CSE reste libre de reprendre à son compte.

Les élus pourront s'adresser au service de santé au travail pour obtenir des informations précises quant aux conséquences

potentielles sur la santé de la réalisation du risque révélé. Ils pourront également discuter avec le médecin du travail de l'éventuel déclenchement de son droit d'alerte spécifique auprès de l'employeur⁽²⁴⁾.

Dans le même esprit, face à une problématique récurrente et à des risques persistants, le CSE pourra prendre contact avec la Carsat ou la Cramif, afin d'obtenir des conseils techniques en matière de prévention – tant sur les process que sur les équipements de travail – et d'évoquer la possibilité d'une injonction à l'encontre de l'employeur (il s'agit d'une démarche visant à l'enjoindre de mettre en œuvre des actions correctives, sous peine d'une majoration des cotisations Carsat – démarche généralement efficace mais trop rare).

Enfin, toujours dans le cas où les engagements de l'employeur ne paraîtraient pas satisfaisants à la représentation du personnel au CSE, celle-ci saisira utilement l'inspecteur du travail sur des points précis qui relèvent de sa compétence. Tel sera le cas si l'employeur fait entrave à l'enquête des élus, ne donne pas suite à un droit d'alerte, ou bien si les élus ont des doutes quant à la conformité d'un équipement de travail, de l'aération des locaux ou encore du niveau d'éclairage. L'inspecteur du travail dispose en ce domaine de prérogatives assez étendues (demandes de vérification, voire décision d'arrêt d'activité dans certains cas). L'inspecteur du travail peut se faire communiquer toute information, quel qu'en soit le support, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail⁽²⁵⁾.

Tout au long du mandat

Les élus du CSE auront ensuite pour tâche fondamentale de vérifier la mise en œuvre effective par l'employeur de ses engagements et des mesures qu'il aura annoncées. C'est là le travail habituel du CSE. Cela consiste dans cette matière – comme dans les autres – à reprendre constamment le calendrier annoncé par l'employeur, ici dans le Papripact⁽²⁶⁾, et à en contrôler le suivi.

(20) Cass. soc. 21 nov. 2000, n° 00-81488.

(21) Art. L. 2312-15, dernier alinéa C. trav.

(22) Art. L. 4131-4 C. trav.

(23) Voir « Les droits d'alerte du CSE », RPDS n° 921, mai 2023.

(24) Art. L. 4624-9 C. trav.

(25) Art. L. 8113-5 C. trav.

(26) Art. L. 4121-3-1 C. trav.

→ Modèle de lettre – Déclaration de déclenchement de l'enquête

CSE...
Adresse

Mme la directrice/M. le directeur,
Adresse de l'entreprise

À..., le...

Lettre remise en main propre

Objet : Information à l'employeur sur le déclenchement d'une enquête du CSE suite à un accident du travail.

Mme la directrice/M. le directeur

Conformément à l'article L. 2312-5 du Code du travail, les représentants des salariés soussignés, vous informent du déclenchement d'une enquête du CSE suite à ...

D'autre part, nous vous informons que l'enquête sera réalisée par Mesdames/Messieurs...

[Signature des élus]