



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale du travail



CAMPAGNE NATIONALE PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Introduction

Les enjeux de la campagne

Le plan national d'action du système d'inspection du travail pour 2023-2025 :

- Un engagement sur les sujets incontournables autour de la protection des **droits fondamentaux des travailleurs**
- L'organisation de **campagnes** pour sensibiliser les acteurs et faire progresser le respect du droit du travail : 2 campagnes nationales en 2023, 1 campagne nationale en 2024 et des campagnes locales

Le contexte de la campagne européenne

- Organisée par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) dans le cadre des objectifs stratégiques de l'Union européenne en matière de santé sécurité au travail pour les années 2021-2027
- Favoriser l'émergence d'une culture de la prévention dans les entreprises qui ont connu des accidents du travail, afin d'en éviter la réitération
- Dans les secteurs les plus accidentogènes : BTP, agriculture et transport routier de marchandises et de personnes
- En Bourgogne-Franche-Comté, la campagne européenne ciblera le secteur des chantiers forestiers
- Dans les entreprises de moins de 250 salariés, qui emploient 2/3 de la population active au sein de l'UE et appréhendent mal ou peu la prévention des risques
- Qui ont connu des accidents du travail dans les dernières années.

Le contexte national et régional

- **Une sinistralité au travail qui reste élevée** : en 2022, près de 564 189 AT ont été déclarés pour les salariés du régime général et 35 623 pour les salariés du régime agricole. 789 décès sont à déplorer.
- En Bourgogne-Franche-Comté, 28 000 AT avec arrêt chaque année, 15 à 20 salariés décèdent d'un accident du travail

Les objectifs de la campagne nationale

- Améliorer la prévention des risques par la prise en compte par les employeurs des AT et de leurs conséquences
- **Mettre fin aux manquements constatés** dans les entreprises contrôlées
- Mieux connaître **les pratiques des entreprises ciblées** suite à la survenance d'accidents du travail.

Ciblage de la campagne nationale

La campagne cible des secteurs qui se distinguent par un indice de fréquence élevé :

- Le BTP : 47,1 en 2021
- Le transport routier de fret : 73,3 en 2019
→ NAF retenus : 4941 A, B et C, 5229 A
- Les chantiers forestiers et l'aménagement paysager : 86,1 et 65,5 en 2019
→ NAF retenus : 81.3, 02.4, 02.2

Ajout d'un secteur féminisé :

- L'hébergement social et médical : des indices de fréquence compris entre 80 et 100 en 2021
→ NAF retenus : 8710 et 8730

Ciblage de la campagne nationale

Ciblage des entreprises :

- Moins de 250 salariés
- Ayant connu des AT dans les trois dernières années

Ciblage des accidents du travail :

- Avec arrêt maladie
- Dont les circonstances correspondent aux causes récurrentes d'AT des secteurs concernés
- Le sexe de la victime (pour l'hébergement social et médical choix de femmes)
- Date de l'AT : pas trop récent, afin que l'employeur ait eu le temps de procéder à la réévaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention

Le ciblage des AT – les causes récurrentes

Dans tous les secteurs ciblés : les manutentions manuelles, les chutes de plain-pied et de hauteur

Quelques spécificités par secteur :

- Le BTP : l'outillage à main
- Le transport routier de marchandise et la messagerie : le risque routier et les manutentions mécaniques
- Les chantiers forestiers et l'aménagement paysager : les heurts par des éléments végétaux, l'outillage à main et les machines

Actions programmées pour la campagne

- Des **actions d'information et de sensibilisation** auprès des partenaires de la prévention, partenaires sociaux au niveau national et local, des branches professionnelles concernées et également auprès des SPST
- Des échanges avec les **institutions judiciaires**
- **L'information des salariés** qui se présentent au service de renseignement en droit du travail (SRDT)
- Une phase de **contrôle**
- Un processus **d'évaluation de la campagne et de son impact**. Il s'agira de recenser les actions déployées et les constats opérés et de mesurer l'impact de ces actions, notamment pour les entreprises contrôlées.

Annexe 4 : Fiche de présentation de la campagne

Campagne 2024 de l'inspection du travail



Prévention des accidents du travail

Présentation de la campagne et cadre juridique

Direction générale du travail

Annexe 7 : Fiche d'information des salariés

Campagne 2024 de l'inspection du travail
Prévention des accidents du travail

Au travail, votre santé et votre sécurité doivent être garanties

En matière de santé et sécurité au travail, l'employeur est tenu à une **obligation générale de sécurité**. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger votre santé physique et mentale et assurer votre sécurité.

Pour ce faire, il doit autant que possible supprimer les risques professionnels. Il doit également toujours évaluer les risques auxquels votre activité vous expose et qui ne peuvent être évités.

Cette évaluation des risques professionnels à chaque poste doit être retranscrite dans un **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, qui doit préciser également les **actions visant à les supprimer ou les réduire** (ex : *risque de chute de plain-pied/actions : supprimer les dénivelés, revêtement de sol antidérapant, fournir des chaussures antidérapantes...*).

Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises employant des salariés et doit être régulièrement remis à jour. Il doit être tenu à votre disposition. Les règles de consultation du document doivent être affichées dans les lieux de travail.



Neuf principes généraux de prévention s'imposent à l'employeur

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme (-) ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Pour garantir votre **sécurité au travail**, votre employeur doit vous donner une **information claire** sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Il doit également mettre en place une **formation générale à la sécurité** qui vous détaille les précautions que vous devez prendre pour assurer votre sécurité et celle des autres personnes.

Une **formation renforcée à la sécurité** doit également être déployée si vous occupez un poste à risque (la liste des postes à risques doit être établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité social d'entreprise).

De même vous devez bénéficier de **formations particulières** si vous êtes exposés à certains risques professionnels (chute de hauteur, produits chimiques dangereux, machines dangereuses, etc.)

Les points de contrôle

- **La réévaluation des risques et la mise en œuvre effective des mesures de prévention** : vérifier que l'employeur a procédé à l'analyse de l'AT pour en déterminer les causes, mis en œuvre les mesures de prévention permettant d'éviter la réitération, mis à jour le DUERP, ainsi que le PAPRIACT ou le plan d'actions (selon l'assujettissement)
- **Le respect des attributions du CSE** : association de l'instance à l'enquête, à la définition de nouvelles mesures de prévention, consultation ou information, existence d'une CSSCT
- **L'accompagnement des victimes d'AT** en matière de surveillance médicale et de maintien dans l'emploi : vérifier que le salarié a bénéficié des visites réglementaires, ses conditions d'emploi (adaptation du poste, reclassement) ou le cas échéant s'il a été licencié pour inaptitude

Calendrier de la campagne

- Les actions **d'information et de sensibilisation** se dérouleront **de mai à juin 2024**
- L'information **des salariés** par le service de renseignement en droit du travail (SRDT) à partir de mai et jusqu'à la fin de l'année 2024
- **Les contrôles seront initiés en juin 2024**. Les suites des opérations de contrôle pourront être réalisées **jusqu'à fin octobre** afin de permettre des contre-visites et la régularisation des manquements constatés mais également, si nécessaire, la mise en œuvre des moyens coercitifs
- Le **bilan qualitatif** de l'action et de son impact sera réalisé dans le **courant de l'année 2025**. Ce bilan sera communiqué aux partenaires sociaux et aux partenaires de la prévention afin de nourrir les réflexions. Il fera également l'objet d'une communication large.

Obligations de l'employeur suite à la survenance d'un AT

- Déclaration auprès de la CPAM ou de la MSA dans les 48 heures après que l'employeur en a eu connaissance
- Information de l'IT du lieu de l'accident dans les 12 heures en cas d'AT mortel (obligatoire depuis juin 2023)
- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : les adapter en fonction des circonstances, améliorer les situations existantes
- Identifier les causes d'un AT et mettre en place les actions correctives pour éviter sa réitération (suppression du risque, limitation de l'exposition des travailleurs)
- Associer les représentants du personnel à l'analyse des causes de l'AT et à la détermination des mesures de prévention

Obligations de l'employeur suite à la survenance d'un AT dont est victime un travailleur détaché

- Déclaration à l'Inspecteur du Travail du lieu de l'accident dans un délai de deux jours ouvrés
- Déclaration à l'IT faite par le donneur d'ordre ou l'entreprise utilisatrice en cas de prestation de services
- Déclaration à l'IT faite par l'employeur en cas de détachement pour compte propre
- L'employeur étranger doit également déclarer l'accident auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays d'affiliation.

Mise à jour de documents après un AT

- Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels pour toutes les entreprises ayant a minima un salarié
- Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) dans les entreprises ayant a minima 50 salariés :
 - liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir,
 - mesures de prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels
 - pour chaque mesure, conditions d'exécution, indicateurs de résultat et estimation du coût
 - calendrier de mise en œuvre
- Actions de prévention des risques et de protection des salariés (ent. < 50 s.)

Mise à jour de documents après un AT

- DUERP, PAPRIACT, liste des actions de prévention actualisés :
 - lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
 - lorsqu'une information supplémentaire relative à l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur, notamment la survenance d'un accident du travail
- CSE et CSSCT doivent être associés à l'évaluation des risques
- Entreprises de plus de 50 salariés : CSE consulté sur le DUERP et ses actualisations
- Toutes entreprises : présentation du PAPRIACT (ent. > 50 s.) ou du plan d'actions (ent. < 50 s.) au CSE

Mise à jour de documents après un AT

- Plan de prévention (lorsqu'une entreprise extérieure intervient au sein d'une entreprise utilisatrice), *R. 4511-1 et suivants du Code du travail*
- Protocole de sécurité (opérations de changement et de déchargement), *R. 4515-1 et suivants du Code du travail*
- Fiche d'intervention (chantiers d'abattage et élagage dans les parcs et jardins), *R. 717-85-16 du Code rural*
- Fiche de chantier (chantiers forestiers), *R. 717-78-1 à 3 du Code rural*
- Plan particulier de sécurité et de protection de la santé, PPSPS (entreprises intervenant sur un chantier de BTP), *R. 4532-56 et suivants du Code du travail*
- Sur les chantiers soumis à collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail, une réunion est organisée par le maître d'ouvrage en cas d'AT ayant eu ou ayant pu avoir des conséquences graves, *R. 4532-77 et suivants du Code du travail*

Rôle des représentants du personnel

- CSE obligatoire à partir d'un effectif de 11 salariés
- Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de > 300 salariés, ou créée volontairement ou sur décision de l'IT dans les entreprises de 50 à 299 salariés
- L'employeur a l'obligation d'informer le CSE de la survenance d'un AT grave
- A la suite d'un AT ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours l'IT doit obligatoirement être invité à la réunion du CSE consacré à ce sujet (L. 2314-3) ; à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE, l'IT peut également être invité aux réunions organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Rôle des représentants du personnel

- Le CSE réalise des enquêtes AT et maladies professionnelles
- Le CSE dispose d'un droit d'alerte
- Consultation du CSE sur certains points en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail (par exemple, protection des salariés contre le froid et les intempéries, propositions de reclassement d'un salarié inapte, mise à disposition des EPI, etc.)
- PAPRI Pact et plan d'actions présentés au CSE
- CSE consulté sur le DUERP et ses mises à jour (ent. >50 salariés)
- Formation des membres de la délégation du personnel du CSE à la santé-sécurité, formation prise en charge par l'employeur

Obligations en matière de surveillance médicale et maintien en emploi d'une victime d'AT

Rendez-vous de liaison (L.1226-1-3 Code du Travail)

- Pour tout arrêt de travail de plus de 30 jours (ayant débuté à compter du 31 mars 2022), l'employeur a l'obligation d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison.
- Ce rendez-vous est un entretien entre le salarié et son employeur dans le but d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (essai encadré, CRPE, formation, etc.), d'une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail (pouvant aboutir à un aménagement du poste et/ou du temps de travail.)
- L'employeur informe en amont le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) de la tenue de l'entretien. Le SPST peut être présent lors de l'entretien (médecin du travail, ergonomiste, etc.) ou adresser de la documentation à l'employeur.

Obligations en matière de surveillance médicale et maintien en emploi d'une victime d'AT

Visite de pré-reprise (L. 4624-2-4 Code du Travail)

- L'employeur informe le salarié qu'il peut bénéficier d'une visite de pré-reprise pour tout arrêt de travail qui excède 30 jours.
- La visite de pré-reprise a pour objectif d'anticiper le retour dans l'entreprise du salarié en recommandant notamment la mise en place de mesures d'aménagements et d'adaptations du poste de travail.

Obligations en matière de surveillance médicale et maintien en emploi d'une victime d'AT

Visite de reprise

- La visite médicale de reprise est obligatoire pour les arrêts de travail de plus de 30 jours causés par un accident du travail
- Elle doit avoir lieu, à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail
- Également obligatoire pour les reprises après arrêt causé par une maladie professionnelle (quelle que soit la durée de l'arrêt) ou après un congé maternité.

Obligations en matière de surveillance médicale et maintien en emploi d'une victime d'AT

- L'employeur a l'obligation de prendre en considération l'avis et les indications ou propositions émis par le médecin du travail ; en cas de refus, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'y opposent.
- En cas d'impossibilité de reclassement du salarié et sans possibilité d'aménagement de poste compatible avec l'état de santé du salarié, le médecin du travail peut délivrer un avis d'inaptitude. Le licenciement ne pourra intervenir qu'en cas d'impossibilité de reclassement et dans le respect des règles légales.



MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

Liberté

Égalité

Fraternité

Direction régionale de l'emploi, de
l'économie, du travail et des solidarités de
Bourgogne-Franche-Comté