



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
de Nouvelle-Aquitaine

Le pouvoir d'enquête du Comité social et économique en cas d'Accidents du Travail/Maladies Professionnelles (AT/MP)

Une mission essentielle
en matière de santé
sécurité au travail en
entreprise

Mars 2025

SOMMAIRE

Introduction

Quelques définitions **P.4**

Dans le régime général

Dans le régime agricole

1. LE CSE ET LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL - P.5

Les attributions

Le pouvoir d'enquête

La formation des élus du CSE en matière de santé et sécurité au travail

2. CAS PARTICULIER DES ACCIDENTS GRAVES :

INFORMATION ET RÉUNIONS DU CSE - P.6

Information du CSE

Qui réalise l'enquête ?

Les sources d'information pouvant être mobilisées dans le cadre d'une enquête

3. LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE - P.8 ET P.9

Objectif

Méthodologie

Possibilité de recours à un expert

Rémunération du temps passé en enquête

4. LES CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE - P.10

Etablissement d'un rapport d'enquête

Quel contenu des CERFA ?

ET APRÈS - P.10

INTRODUCTION

Chaque jour en France, plus de 100 travailleurs sont blessés gravement, deux décèdent et les maladies professionnelles (MP) reconnues sont au nombre de 47 398 en 2021.

Les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles ont un impact certain tant au niveau humain, juridique, que financier ou encore socio-économique.

La prévention doit donc être un axe essentiel pour toutes les entreprises, au sein desquelles le comité social et économique (CSE) est un acteur principal avec son pouvoir d'enquête.

Les articles L.2312-5 et L.2312-13 du Code du travail disposent que pour pouvoir mener à bien leurs missions en matière de santé, sécurité et de bonnes conditions de travail, les élus CSE des entreprises de plus et de moins de 50 salariés disposent, en matière de santé, sécurité et conditions de travail, la possibilité de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnelle.

L'enquête AT/MP du CSE vise à déterminer les causes de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle afin de préconiser des mesures de prévention pour éviter que celui-ci ne se reproduise.

L'enquête n'a pas pour but de déterminer les fautes ou les responsabilités de l'employeur et/ou de la victime.

En outre, la gestion d'un accident du travail ne se limite pas à sa gestion immédiate, mais s'étend à la prévention et à l'analyse post-accident. Les déclarations de maladies professionnelles, notamment les troubles musculosquelettiques ou encore les cancers professionnels, nécessitent une analyse globale de la situation et de prendre du temps pour mettre en place des mesures de prévention pérennes et efficaces.

Le CSE est en ce sens l'organe approprié pour une analyse approfondie des AT/MP et un suivi des actions de prévention décidées par l'instance pour une amélioration continue de la santé sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

Ce guide, destiné à l'ensemble des membres de CSE, retrace la démarche globale d'enquête qui incombe au CSE ainsi que les moyens et pouvoirs que la réglementation attribue à cette instance pour mener à bien celle-ci.



QUELQUES DÉFINITIONS

Dans le régime général

Accident du travail

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 mentionnée à l'article L.311-2 du Code de la sécurité sociale (art. L.411-1).

L'article L.311-2 vise l'ensemble des personnes, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération.

Maladie professionnelle

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau (art. L.461-1).

La déclaration de maladie professionnelle doit être effectuée par le salarié dans les 2 ans suivant la date du certificat médical initial informant du possible lien entre maladie et activité professionnelle (ou de la date de cessation d'activité due à la maladie si elle est postérieure) : articles L.461-1, L.461-5, R.441-4 et R.461-5 du Code de la sécurité sociale.

Maladie à caractère professionnel

Les maladies à caractère professionnel regroupent toutes les maladies que les médecins et plus particulièrement les médecins du travail jugent, de part leur expertise, en lien avec l'activité professionnelle et qui ne sont pas indemnisées par un régime de sécurité sociale.

Rentrent ainsi dans la catégorie des maladies à caractère professionnel :

- Une maladie ou un symptôme n'entrant pas dans le cadre des tableaux de maladies professionnelles mais considéré par le médecin comme ayant un lien avec le travail (hors accident du travail).
- Une maladie entrant dans le cadre des tableaux mais dont la déclaration n'a pas été faite par le salarié ou qui n'a pas fait l'objet d'une reconnaissance (procédure en cours, refus).

Dans le régime agricole

Accident du travail

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 mentionnée à l'article L.751-1 du Code rural et de la pêche maritime, salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole (art. L.751-6).

Maladie professionnelle

La définition est identique à celle du régime général (art. L.751-7).

Maladie à caractère professionnel

La définition est identique à celle du régime général.

1.

LE CSE ET LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

■ LES ATTRIBUTIONS

Entreprises de 11 à 49 salariés

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.** (art. L.2312-5 / R.2312-2 du Code du travail).

L'employeur présente aux membres du CSE la liste des actions de prévention et de protection établie au regard de l'évaluation des risques professionnels (L.2312-5).

Entreprises de 50 salariés et plus

Le CSE est informé et consulté sur les conditions de travail, l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou le maintien au travail des accidentés du travail (art. L.2312-8).

Le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs notamment les femmes enceintes (art. L.2312-9).

L'employeur présente aux membres du CSE le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

Outre les inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail menées à intervalles réguliers, **le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel** (art. L.2312-13).

■ LE POUVOIR D'ENQUÊTE

Données générales

Que ce soit dans les entreprises de 11 à 49 salariés ou dans les entreprises de 50 salariés et plus, la réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du

travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel rentre dans les attributions du CSE. Ce pouvoir d'enquête n'est donc pas limité aux seuls accidents graves ou mortels.

Le CSE a tout intérêt d'enquêter également sur les événements indésirables qui ont entraîné uniquement des dommages matériels, en d'autres termes de conduire des investigations sur des incidents ou des presque accidents afin d'éviter la survenue de l'accident.

Cas particulier

En cas d'accidents du travail graves, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel grave ou de situation de risque grave, **l'enquête du CSE est obligatoire comme le précise la circulaire n°93-15 du 25 mars 1993.**

Il existe néanmoins une définition de l'accident grave spécifique au secteur du BTP, énoncée à l'article R.4643-34 du Code du travail, mais il est possible de fixer au sein de l'instance des critères plus large.

Les conclusions de l'enquête CSE ne lient pas l'inspection du travail.

■ LA FORMATION DES ÉLUS DU CSE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les représentants du personnel au CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en santé, de sécurité et de conditions de travail selon les modalités suivantes (art. L.2315-18) :

- **Premier mandat** : formation d'une durée minimale de 5 jours,
- **Renouvellement du mandat** : formation d'une durée minimale de 3 jours pour les représentants du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise et 5 jours pour les membres d'une CSSCT.

La liste des organismes de formation agréés est disponible sur le site de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

2.

CAS PARTICULIER DES ACCIDENTS GRAVES : INFORMATION ET RÉUNIONS DU CSE

■ INFORMATION DU CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (art. L.2315-27 du Code du travail).

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés, l'article L.2315-21 n'apporte pas de précision sur ce point. Toutefois, il est à noter qu'en cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel sont reçus par l'employeur sur leur demande.

L'inspection du travail est obligatoirement invitée pour les réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (L. 2314-3).

L'employeur est également tenu d'informer l'inspecteur du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident dans les douze heures en cas d'accident du travail mortel. L'article R. 4121-5 précise les informations à transmettre à l'inspecteur du travail dans cette situation.

À la suite de la réunion, une enquête peut être diligentée. Le code du travail n'apporte pas de précision sur les modalités d'adoption de ce type de résolution.

Il convient dès lors de se référer aux dispositions générales figurant à l'article L.2315-32 du Code du travail (adoption à la majorité des membres présents).

On rappellera toutefois qu'en cas d'AT grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ou de situation de risque grave, l'enquête du CSE est obligatoire (arrêté du 8 août 1986 modifié et circulaire n°93-15 du 25 mars 1993).

À noter, l'article L.2315-32 prévoit que "les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents", est exclu du vote le président du CSE.

Les résolutions sont adoptées à la majorité des présents (les procurations ne sont pas possibles) et aucun quorum ne peut être institué par le règlement intérieur du CSE (Cass. Soc., 30 novembre 1994, n° 93-12843). Les abstentions sont donc implicitement assimilées à un vote défavorable. La majorité correspond à la moitié des voix plus une, l'égalité des voix équivaut à un vote contre.

Exemple

Nombre d'élus titulaires au CSE : 9, mais seuls 7 sont présents à la réunion (les 2 titulaires absents n'ont pas été remplacés par des suppléants).

- Personnes présentes ayant droit de vote : **7**
- Majorité requise L. 2315-32 : 4 votes favorables
- Résultats : pour **3** - Contre **2** - Abstentions **2**

La résolution est rejetée ou l'avis du CSE est défavorable.

■ QUI RÉALISE L'ENQUÊTE ?

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant :

- L'employeur ou un représentant désigné par lui,
- Un représentant du personnel siégeant au CSE (art. R.2312-2 du Code du travail)

ATTENTION : cette disposition figure dans la section consacrée aux attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés alors qu'il est fait référence aux commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Cette disposition s'applique donc aux CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus.

■ LES SOURCES D'INFORMATION POUVANT ÊTRE MOBILISÉES DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Le CSE est informé de la réception par l'employeur des documents de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L.4711-1 du Code du travail (attestations, consignes, résultats et rapports de vérification). Les membres du CSE peuvent demander communication de ces documents.

Les membres du CSE ou, le cas échéant, de la CSSCT peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV du Code du travail (R. 2312-3), ainsi que le registre des accidents du travail bénins s'il existe (L. 441-4 du Code de sécurité sociale).

A noter que cette disposition figure dans la section consacrée aux entreprises de 11 à 49 salariés mais qu'il est fait référence à la CSSCT.

Cette disposition s'applique également aux entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

L'analyse des risques professionnels est réalisée par le CSE en vertu de l'article L.2312-9 1^o du Code du travail.

La base de données économiques et sociales constitue une source d'information pour la délégation du personnel au CSE (art. R.2312-8) et plus particulièrement le chapitre consacré aux données relatives aux conditions de travail :

- Accidents de travail et accidents de trajet (taux de fréquence, taux de gravité...) ; répartition des accidents par éléments matériels (chutes, machines, circulation, manutention, stockage...),
- Maladies professionnelles (nombre et détermination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale ou à la mutualité sociale agricole au cours de l'année...),
- Dépenses en matière de sécurité (effectif formé...).



Diverses sources d'information

- Le document unique d'évaluation des risques professionnels.

- La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail.

Elle est présentée au CSE (articles R.4624-26 et R.4624-28 du Code du travail).

- La liste des postes de travail présentant des risques particuliers (L.4154-2).

- Les notices de poste pour les postes ou situations de travail exposant les salariés à des agents chimiques dangereux (art. R.4412-39).

- Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

- Le rapport annuel établi par le directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises et transmis aux entreprises adhérentes.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, les données d'activité propres à l'entreprise ou à l'établissement sont transmises au CSE. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le CSE intéressé en fait la demande (art. D.4622-54).

3.

LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

■ OBJECTIF

Comprendre ce qu'il s'est passé pour proposer des mesures de prévention afin que cela ne se reproduise pas.

■ MÉTHODOLOGIE

Le Code du travail n'impose aucune méthodologie particulière dans la conduite de l'enquête accident.

Toutefois, pour qu'elle soit utile, il convient de procéder à un recueil des faits complets et objectifs. Pour assurer la pertinence des faits recueillis, il convient que l'enquête soit menée dans les plus brefs délais, sur le lieu de l'évènement si possible, mais également avec un peu de recul en entendant à part les personnes impliquées (victime, collègues, témoins...) ou pouvant apporter des éléments d'éclairage (service technique, service des ressources humaines...) (L. 2315-14 du Code du travail).

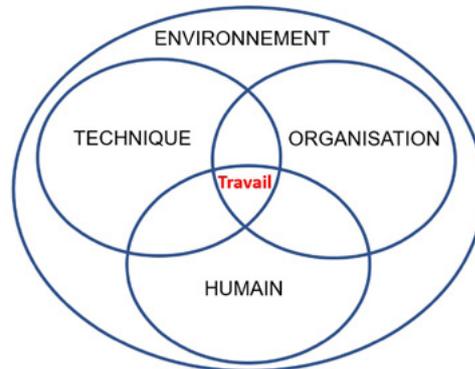
L'enquête est utilement complétée par un accès aux documents pertinents (R. 2312-3).

Pour rappel, les membres du CSE sont soumis à une obligation de discrétion conformément à l'article L. 2315-3 et disposent d'une liberté de déplacement (L. 2315-14).

Pour guider les acteurs de l'enquête, divers outils méthodologiques existent. Il est particulièrement important d'avoir à l'esprit qu'une activité de travail est toujours à la croisée de plusieurs domaines :

- **La technique** : les matériels utilisés, leur état, les conditions physiques du travail (température, bruit), les logiciels, etc.
- **L'organisation du travail** : le temps imparti pour effectuer la tâche, l'adéquation du matériel fourni avec le travail à accomplir, la possibilité d'entraide dans l'équipe, l'existence de consignes, etc.

- **L'humain** : qualification du travailleur, compréhension des consignes, aptitude médicale, capacités physiques, état de santé, etc.
- **L'environnement socio-économique** : état du marché, pression économique des clients/fournisseurs, disponibilité du matériel, disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée, etc.



Outils

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) publie de nombreux outils afin de faciliter la démarche d'analyse d'accidents.

L'INRS a produit un intéressant Guide d'analyse des accidents du travail, comprenant des fiches pratiques : [Agir suite à un accident du travail - Publications et outils - INRS](#)

Citons également, pour des utilisateurs plus aguerris et formés, la méthode de l'arbre des causes : [Guide ED 6163](#)

Enfin, l'INRS a mis en ligne un dossier complet sur l'analyse des accidents : [Analyse des accidents du travail - Démarches de prévention - INRS](#)

Par ailleurs, le Ministère chargé du travail rappelle sur son site internet le rôle des différents acteurs à la suite d'un accident : l'employeur, la victime et sa famille, l'assurance maladie, le CSE, l'inspection du travail. [Que faire à la suite d'un accident du travail ?](#)

UN POINT ESSENTIEL :

DISTINGUER LES FAITS DES INTERPRÉTATIONS

Un fait est un élément précis, quantifiable, observable et objectif. Une interprétation ou une opinion est un point de vue donné par une personne qui interprète les faits à partir de son propre cadre de référence, souvent accompagnée de jugements de valeur.

Ainsi, seront à bannir d'un recueil de faits des termes tels que "bon", "mauvais", "adapté", etc. Même des adjectifs pourtant courants devront être évités, par exemple "grand" ne signifie rien en soi alors que "42 mètres" est une donnée objective.

De même, l'enquête ne doit pas recueillir des solutions annoncées comme des évidences, souvent sous la forme "il aurait dû..." ou "il ne fallait pas faire comme ça". Cela constituera peut-être des pistes de réflexion ultérieure pour éviter qu'un accident se reproduise mais cela n'explique aucunement les faits qui se sont déroulés dans le cas qu'on cherche à étudier.

■ POSSIBILITÉ DE RECOURS À UN EXPERT

Le CSE pourra faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (art. L. 2315-94 du Code du travail).

Pour connaître la liste des experts habilités ainsi que la procédure de recours à l'expertise :

[Le recours à des experts par le CSE | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)

■ RÉMUNÉRATION DU TEMPS PASSÉ EN ENQUÊTE

Conformément à l'article L. 2315-11 du Code du travail, le temps de travail effectif pour les enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégations.

4.

LES CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE

■ ETABLISSEMENT D'UN RAPPORT D'ENQUÊTE

A l'issue de l'enquête, une fiche de renseignement doit être établie par la délégation l'ayant menée et transmise à l'inspecteur du travail (R. 2312-2 du Code du travail).

Le contenu de ce rapport d'enquête est repris dans un modèle officiel publié par arrêté du 8 août 1986. En fonction des situations, il s'agit des formulaires CERFA suivants :

- **CERFA 12758*01** : enquête CSE relative à un accident du travail grave.
- **CERFA 12760*01** : enquête CSE relative à une situation révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.
- **CERFA 12766*01** : enquête CSE relative à des situations de risque grave ou à des incidents répétés ayant révélé un risque grave.

A noter que ces CERFA n'ont pas été mis à jour de la nouvelle instance et visent toujours le CHSCT au lieu du CSE. Malgré cela, il convient bien d'utiliser ces CERFA.

■ QUEL CONTENU DES CERFA ?

Ils reprennent différents éléments, en fonction de la situation.

Le CERFA faisant suite à une enquête AT menée par le CSE contient les items suivants :

- Éléments relatifs à l'établissement,
- Éléments relatifs à la victime de l'accident,
- Éléments relatifs à l'accident : date, lieu, horaires, circonstances détaillées et nature, siège et conséquences des blessures occasionnées,
- L'analyse des causes de l'accidents à la suite de l'enquête CSE,
- Les mesures préconisées en vue d'éviter la réitération, par exemple la mise en place de formations.

Ce rapport d'enquête est obligatoirement signé par les membres de la délégation ayant procédé à l'enquête (chef d'établissement ou son représentant et représentant de la délégation du personnel au CSE).

Il est présenté au CSE en réunion plénière.

Il est adressé en double exemplaire dans les 15 jours suivants l'enquête à l'inspecteur du travail.

■ A SAVOIR

Ni l'inspecteur du travail ni le juge ne sont liés par le contenu du rapport d'enquête du CSE.

Toutefois, ce rapport pourra éventuellement être utilisé par l'un ou l'autre, notamment en cas de poursuites pénales.

Aussi, il est préconisé de s'en tenir dans le contenu du rapport à des éléments factuels et de rester objectif dans la rédaction du rapport d'enquête. Rappelons en outre que l'enquête du CSE n'a pas pour objectifs de rechercher les responsabilités, qu'il s'agisse de celle de la victime ou de celle d'autrui mais bien d'analyser les causes de l'accident et de réfléchir à la mise en place de mesures de prévention.

ET APRÈS ...

Les situations de danger révélées lors de l'enquête et les mesures de prévention prises pour les éviter doivent contribuer à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) et du PAPRIACT (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) pour les entreprises de plus de 50 salariés et de la liste des actions de prévention pour les entreprises de moins de 50 salariés (L. 4121-3-1 du Code du travail).

En effet, selon l'article R. 4121-2, le DUER doit être mis à jour dès lors "qu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur", ce qui implique la mise à jour des actions de prévention.

Le CSE apporte sa contribution à cette mise à jour conformément à l'article L. 4121-3.

Il pourra alors suivre la mise en place des mesures de prévention par des points réguliers en réunion CSE et lors des enquêtes et inspections régulières.

Dans le cas où l'employeur ne mettrait pas en place les mesures de prévention décidées lors de l'enquête, le CSE peut :

- Informer l'inspecteur du travail qui pourra en fonction de ses constats mobiliser certains outils juridiques,
- Si le danger subsiste, utiliser son droit d'alerte danger grave et imminent. En cas de désaccord sur la réalité du danger ou les moyens de le faire cesser, l'employeur réunit le CSE dans un délai maximum de 24 heures.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la Carsat sont informés et peuvent assister à la réunion.

À la suite de cette réunion, et en cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE, l'employeur saisit immédiatement l'inspecteur du travail. Ce dernier peut soit mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles, soit saisir le juge judiciaire par la voie du référé,

- Saisir le tribunal judiciaire en cas de désaccord. Le juge des référés peut être saisi sur le fondement des dispositions de droit commun des articles 834 et 835 du Code de procédure civile, au titre de l'obligation de sécurité instaurée par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Attention

Le CSE pour les entreprises de moins de 50 salariés ne dispose pas de la personnalité morale et ne peut saisir seul le juge des référés. Il conviendra de se rapprocher d'une organisation syndicale.



Direction Régionale de l'Économie de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Nouvelle-Aquitaine

Cité administrative de Bordeaux - 2, rue Jules Ferry, 33090 Bordeaux

dreets-na.polet@dreets.gouv.fr

Site internet de la DREETS-NA

<https://nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/>

