Introduction au dossier
Accidents du travail : au-delà des chiffres

Le principal outil du système statistique français sur les accidents du travail des salariés en France, par le biais de la CNAM-TS (1), propose actuellement un panorama à la fois riche et restreint.

Il est riche parce que les statistiques de la CNAM-TS offrent beaucoup de données sur le nombre d'accidents survenus, reconnus, indemnisés (2) et les sommes versées à ce titre, et quelques données descriptives (secteurs d'activités, nature et description sommaire des lésions, caractéristiques premières (3) des salariés). Ainsi on sait qu'en 1998, il y a eu près 1 350 000 accidents dont 691 000 ont entraîné un arrêt, 40 000 environ une incapacité partielle permanente et 672 mortels. Un peu plus de 50 milliards de francs ont été versés au titre des accidents du travail et 27 millions de journées de travail ont été perdues. On sait aussi que les accidents touchent plus souvent les hommes que les femmes, que les secteurs d'activité les plus exposés sont le bâtiment et les travaux public, le secteur alimentaire, la métallurgie et les transports, que les lésions les plus souvent déclarées sont les contusions et enfin que les accidents liés à la manipulation d'objets sont les plus fréquents.

Mais ce panorama est aussi restrictif car cette statistique, purement comptable et financière, n'apporte pas beaucoup d'informations sur les accidentés (en dehors du sexe, de l'âge et du groupe socio-professionnel), sur l'entreprise et l'établissement (sa taille par exemple) et sur les conditions de survenue des accidents car la nomenclature des facteurs de survenue est assez sommaire. Or de nombreuses études s'accordent à montrer que les accidents du travail résultent non seulement des risques inhérents à certains métiers ou secteurs d'activités, mais sont aussi le signe d'un dysfonctionnement de l'organisation, voire même mettent en évidence que certaines formes d'organisation sont un facteur d'émergence du risque d'accident. Enfin et surtout, on ne sait rien des accidents qui n'entrent pas dans ce système de reconnaissance. Et si le phénomène de non-déclaration des accidents est d'une ampleur bien moindre que celui de la non-déclaration des maladies professionnelles, il revêt suffisamment d'importance pour être reconnu et souligné par une commission parlementaire en 1996, et être mentionné dans bon nombre d'études.

Toutes ces questions ont suscité des débats dans des univers très différents, qu'il s'agisse de l'administration, des partenaires sociaux (salariés ou patronaux) ou des milieux de recherche. Si beaucoup d'études (sociologiques, psychosociologiques, économiques etc.) ont pu fournir de nombreux et précieux éclairages sur les accidents du travail et les accidentés en France, aucun outil statistique ne permettait d'élaborer des indicateurs sur le lien entre accidents du travail et organisation et conditions de travail, ou sur le processus de déclaration et de reconnaissance, ou encore de mesurer la non-déclaration ou non-reconnaissance des accidents. Aussi des questions telles que : « Qui sont les accidentés ? En quoi sont-ils différents des autres salariés ? Est-ce que ce sont des différences individuelles ou des situations de travail particulières qui prévalent dans la survenue des accidents ? Et surtout que se passe-t-il après l'accident ? Est-il déclaré ? Reconnu par la sécurité sociale ? Indemnisé ? » restent-elles en suspens (4).

La quatrième édition de l'enquête Conditions de travail, de par sa structure – une grande enquête nationale complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE – et son contenu organisationnel, apporte de nouveaux outils et indicateurs sur les accidents du travail et les accidentés. En permettant le lien entre organisation, conditions de travail et accidents, tout en tenant compte des facteurs socio-démographiques des salariés, elle contribue à une meilleure connaissance des accidents reconnus ou non, des accidentés et des conditions de survenue des accidents. En étant totalement indépendante de la déclaration officielle, elle permet les premiers pas d'une réflexion sur le processus de déclaration / reconnaissance des accidents.

Les articles présentés dans ce dossier rassemblent à la fois une première exploitation statistique des résultats de l'enquête, mais aussi une investigation plus qualitative sur la reconnaissance des accidents et des accidentés,

1. La CNAM-TS, caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, produit des bilans trimestriel et annuel, qui permettent un suivi comptable et financier des accidents.
2. On pourra se reporter à l'encadré qui suit cette introduction pour en savoir plus sur le dispositif juridique qui encadre les accidents du travail.
3. Ces caractéristiques sont le sexe, l'âge, le groupe socio-professionnel et la nationalité (distinction entre France, CEE et pays étrangers).
4. du moins sur un plan statistique national.

de leur parcours professionnel pré- et post-accident d'une part, des contextes organisationnels qui favorisent l'émergence de facteurs d'accidentabilité d'autre part.

L'article de Véronique DAUBAS-LETOURNEUX et Annie THÉBAUD-MONY propose une discussion sur la construction sociale de l'accident de travail, notamment de l'invisibilité de l'accident. Cette invisibilité peut être liée d'une part au système officiel de déclaration et aux logiques restrictives de reconnaissance, mais aussi à la division et à l'organisation sociale du travail. L'étude montre l'influence de la précarisation du lien salarial sur la survenue d'accidents. Elle révèle comment certains aspects de l'organisation du travail, tels que le sous-effectif, le raccourcissement des délais, la pression de la clientèle peuvent conduire à des manquements en matière de sécurité et jouer un rôle fondamental dans la survenue des accidents.

L'article de Daniel LORIOT s'attache à montrer ce que l'on peut apprendre des organisations du travail pour la prise en charge et la reconnaissance des accidents du travail. On voit comment l'accident s'inscrit dans une suite d'évènements néfastes à la santé du salarié, comment certaines formes d'organisation du travail facilitent l'émergence du risque d'accident, voire l'accident lui-même. Enfin, les auteurs explorent la signification sociale donnée à ce processus de déclaration au moment même de la prise en charge de l'accidenté.

Bien du chemin reste à faire dans cette volonté de connaissance de ce volet de la santé au travail et l'enquête de 1998 est riche d'enseignements. Elle doit certes être enrichie et améliorée sur le thème des accidents de travail, comme sur d'autres d'ailleurs. Mais les résultats, bien loin de clore les discussions, doivent susciter les débats et surtout développer des pistes de réflexion et d'études qualitatives. Souhaitons que ce dossier soit à l'origine de nombreuses études et contribue efficacement au débat social autour du thème des accidents du travail.

Sylvie Hamon-Cholet
Département Conditions de Travail
et Relations Professionnelles

Encadré

Le dispositif juridique de déclaration/reconnaissance des accidents du travail

L'objectif de cet encadré est de proposer un cadrage juridique sur le dispositif de reconnaissance des accidents du travail en France. Il n'a pas de vocation exhaustive. Pour en savoir plus, il convient de se référer au Code de la sécurité sociale et au Code du travail sur ce sujet.

La loi du 8 avril 1898 : principe

Le dispositif juridique de reconnaissance des accidents du travail en France repose sur le principe de l'assurance : le droit des accidentés à faire reconnaître et indemniser l'accident dont ils ont été victimes ne découle pas du droit civil – construit sur la notion de faute, de responsabilité de celui qui l'a commise et d'obligation d'indemnisation totale pour la victime – mais du droit des assurances, construit sur la notion de risque professionnel. Du fait de la reconnaissance en amont de risques professionnels inhérents à chaque situation professionnelle, tout accident survenu dans le cadre du travail ouvre, pour la victime, un droit à des réparations forfaitaires sans que celle-ci ait à apporter la preuve de la faute du ou des responsables de l'accident (et surtout sans que se pose le problème de l'indemnisation lorsque la cause de l'accident n'est pas décelable ou en cas de faute personnelle non intentionnelle (HESSE, 1998). On passe ainsi du principe de causalité à la présomption d'imputabilité : tout accident survenu dans le cadre du travail est imputable aux risques professionnels liés à la situation de travail et doit donc à ce titre être réparé.

Cette construction juridique est l'aboutissement d'un compromis : en perdant le droit à poursuivre devant la justice pénale l'auteur de la faute, la victime gagne le droit à être indemnisée de façon forfaitaire pour tout accident survenu dans le cadre de son travail, quelle qu'en soit la cause.

Le Code de la sécurité sociale (Art. L. 411.1) définit l'accident du travail comme suit : « *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.* » Sous cette définition, l'accident du travail doit répondre aux deux caractéristiques suivantes :

– être un « fait accidentel », c'est-à-dire une « action soudaine » entraînant une « lésion corporelle » ;

– être « en relation avec le travail », ce qui implique l' « existence d'un lien de subordination au moment de l'accident » et la « survenance de l'accident en temps et lieu du travail ».

La déclaration des accidents du travail

La déclaration de l'accident du travail doit être faite par la victime de l'accident et par son employeur :

La victime a obligation d'informer l'employeur ou l'un de ses préposés au plus tard dans les 24 heures qui suivent l'accident. Pour le travailleur intérimaire, la déclaration de l'accident doit se faire, dans le même délai, auprès de l'entreprise utilisatrice ainsi qu'auprès de son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

La déclaration peut également être faite à la CPAM par la victime ou par ses représentants jusqu'à l'expiration de la seconde année qui suit l'accident : « *Le non-respect du délai imposé à la victime pour avertir son employeur n'est pas sanctionné. La victime qui n'avertirait pas son employeur et se bornerait dans les deux ans à aviser la caisse primaire ne pourrait pour ce seul motif être déchue de ses droits* ». (Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 7 janvier 1955 : Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation IV, n° 18).

L'employeur (ou l'un de ses préposés) doit déclarer l'accident par lettre recommandée avec AR dans les 48 heures à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime (Code de la sécurité sociale, Art. L. 441-1, L. 441-2, R. 441-2 et R. 441-3).

L'indemnisation des accidents du travail

Ne sont indemnisés que les accidents déclarés et reconnus comme accidents du travail par la sécurité sociale.

Pendant toute la durée de l' incapacité temporaire (arrêt de travail), le salarié accidenté touche des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt. Elles sont calculées sur la base du salaire de la victime et s'élèvent à 60 % du salaire journalier du 1er au 28ème jour d'arrêt pour passer à 80 % à partir du 29ème jour d'arrêt (Code de la sécurité sociale, Art. L. 433-2). Le salarié accidenté a en outre droit à un remboursement total (à 100 %) des frais de santé occasionnés par la blessure : frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques (dans la limite des barèmes en vigueur).

Lorsque, à la date de consolidation, la victime de l'accident garde des séquelles jugées indemnisables par la caisse primaire, elle a droit au versement d'une rente pour incapacité partielle permanente (IPP). Le calcul du montant de la rente est défini en fonction du salaire annuel et du taux d'IPP fixé par la caisse. Si le taux d'IPP est inférieur à 10 %, l'indemnisation est versée en une fois, sous forme de capital. Au-dessus, elle est versée tous les trimestres et à terme échu (Code de la sécurité sociale, Art. L. 434-1). La rente est due dès le lendemain de la date de consolidation, ou dès le décès (rente versée aux ayant droits).

La loi précise les critères d'après lesquels est déterminé le taux d'IPP : la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales et les aptitudes et qualifications professionnelles (Code de la sécurité sociale, Art. L. 434-2).

La protection de l'emploi des victimes d'accident du travail

La loi du 7 janvier 1981 vise à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'objet de cette loi est triple :

– assurer au salarié la protection de son emploi durant la période d'arrêt de travail ou de rééducation par le biais de la suspension de son contrat de travail sans limitation de durée ni de perte de droit ;

– assurer au salarié un droit de réintégration à l'issue de la période de suspension du contrat s'il est déclaré apte à retrouver son ancien emploi ;

– ouvrir au salarié inapte le droit à reprendre son ancien emploi ou un droit à reclassement dans l'entreprise (Code du travail, Art. L. 122-32-1 à L. 122-32-11).

« Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail. » (Code du travail, Art. L. 241-10-1).