

# Directive-cadre 89/391: la gestion des accidents du travail (partie 4)

À la demande du Ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi, Prevent a effectué une étude comparative sur la manière dont plusieurs pays européens ont intégré les principaux éléments de la directive-cadre dans leur propre réglementation. Cette série d'articles est une initiative exclusive de Prevent et paraît sous la responsabilité de la rédaction.

---

**Sujets:** [Politique gouvernementale](#), [Accidents du travail et incidents](#)

©: preventFocus 03/2020

**Last change:** 09.03.20

---

## Contenu

Dans [la partie précédente de cette série d'articles](#), nous avons vu comment les différents États membres de l'UE avaient transposé (en les modelant) les dispositions concernant les conseillers en prévention internes et externes. Mais qu'en est-il de l'article 9 de la directive-cadre 89/391, qui impose des obligations en matière de gestion des accidents du travail?

## Article 9

L'article 9 traite spécifiquement des accidents sur le lieu de travail et assimilés (par exemple, en Belgique, les accidents sur le chemin du travail). Il stipule notamment que tout employeur doit 'tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail', et établir des rapports 'à l'intention de l'autorité compétente et conformément aux réglementations et/ou pratiques nationales'.

L'article 8 décrit en outre comment chaque entreprise doit réagir en cas de sinistre:

"L'employeur doit:

- prendre, en matière de premiers secours (...), les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement (...), et
- organiser des relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence (...)"

Toutes ces obligations ont été parfaitement intégrées en Belgique et font l'objet de prescriptions détaillées.

### **Transposition fluide**

Les articles précédents de cette série ont montré que bon nombre d'États membres de l'EU avaient eu des difficultés à transposer correctement les différentes obligations de la directive 89/391 en droit national, et que la Cour européenne de Strasbourg était même intervenue dans certains cas. Il en a été différemment pour l'article 9: aucun pays ne s'est vu rappeler à l'ordre par la Commission européenne pour négligence dans l'intégration de l'obligation de notification aux autorités des accidents du travail. Il y a bien un dossier allemand dans lequel quelques modalités d'application de la réglementation locale ont été visées, mais il s'agissait d'une discussion purement administrative. D'autres problèmes se sont cependant posés.

### **Régime unique, régimes séparés**

La plupart des pays occidentaux disposent d'un régime d'indemnisation formel pour les victimes d'accidents du travail, souvent assorti d'un système d'assurance contre les maladies professionnelles. Dans certains cas, il s'agit d'un régime unique (comme en France), tandis que d'autres pays ont deux régimes séparés. La Belgique fait partie de la deuxième catégorie, car malgré la fusion de l'ancien Fonds des accidents du travail et de l'ancien Fonds des maladies professionnelles, regroupés depuis quelques années sous le nom de Fedris, ces deux domaines sont gérés chez nous de manière tout à fait différente.

### **Pas de traitement spécifique**

Même au sein de l'UE, certains pays ont un régime de sécurité sociale ne prévoyant aucun traitement spécifique pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. C'est le cas des Pays-Bas par exemple, où après deux ans d'absence au travail – même pour des raisons directement liées aux conditions de travail, comme un accident lié au travail – les travailleurs retombent sur l'allocation d'incapacité de travail ordinaire. Pour pouvoir prétendre à une indemnité complémentaire dans le cadre de la responsabilité civile, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit prouver devant le tribunal que l'employeur a manqué à ses devoirs.

Les réclamations de victimes de maladies professionnelles peuvent être traitées par un "avocat en dommages corporels" (*letseladvocaat*), qui se fait assister par un conseiller médical pour pouvoir évaluer si une réclamation a des chances d'aboutir. Aux Pays-Bas, ce domaine a sa spécialisation au sein du barreau. Lorsqu'une maladie professionnelle est imputable à une exposition à des agents chimiques, la responsabilité peut être attribuée à l'employeur et le juge peut fixer un montant pour indemniser le dommage pour la santé, qui s'ajoute à l'allocation ordinaire de l'assurance maladie.

### **Comparaisons difficiles**

La gestion des dommages corporels au travail dépend donc du régime général de sécurité sociale en vigueur dans un pays donné. L'UE étant avant tout un espace économique (et

non social), on observe d'importantes divergences parmi les États membres, non seulement en ce qui concerne le traitement financier, mais aussi pour ce qui est de la définition d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ainsi, la France utilise des définitions très larges (un suicide sur le lieu de travail y est par exemple souvent reconnu comme un accident du travail), tandis que le Royaume-Uni et la République d'Irlande ne parlent d'accident du travail que si l'absence dure au moins trois jours complets (en Belgique, par exemple, un jour d'incapacité de travail suffit). Par conséquent, les statistiques d'accidents comparatives, présentées dans des publications internationales, qui montrent que certains pays s'en sortent nettement moins bien que d'autres, sont à prendre avec une certaine réserve.

### **Déclaration des accidents**

Une difficulté pratique supplémentaire se pose lors de la mise en œuvre de la directive-cadre. Les pays où les accidents du travail et les maladies professionnelles font partie des régimes de sécurité sociale n'ont aucun mal à respecter l'obligation de déclaration imposée par l'article 9 de la directive et dont le but essentiel est de disposer d'une vue d'ensemble des événements. Dans ces pays, les incidents impliquant des dommages corporels sont traités par le régime d'assurance. Vu que les modalités de rapportage y sont formellement fixées et que la victime a tout intérêt à déclarer correctement l'incident, on peut supposer que les autorités ont une bonne vue d'ensemble de tous les incidents. Dans les pays où ce n'est pas le cas, il est moins sûr de pouvoir y compter.

### **Quelques réserves**

#### *Enquête sur les accidents*

Il est quelque peu étonnant que la directive-cadre n'impose aucune obligation qui pousserait les entreprises à mener une enquête approfondie sur les incidents survenus en leur sein et ayant entraîné des dommages corporels. C'est pourtant l'une des pierres angulaires de toute politique de prévention. Dans certains pays, l'employeur n'est donc pas tenu

d'enquêter sur les accidents. C'est le cas en France, au Royaume-Uni, en Italie et au Danemark.

### *Et les maladies professionnelles?*

L'obligation de déclaration contenue à l'article 9 de la directive-cadre porte exclusivement sur les accidents du travail – les maladies professionnelles ne sont pas mentionnées. Cette lacune est également discutable. Cela dit, en Belgique non plus, il n'est stipulé nulle part que les maladies professionnelles doivent être examinées par l'entreprise dans laquelle elles sont apparues.

### *Chaque accident est différent*

Par ailleurs, la création d'une base de données sur les accidents du travail survenus au niveau national n'a de sens que si on l'utilise. Dans la directive-cadre est plus question de 'déclaration' des accidents du travail que de 'rapportage', qui impliquerait quant à lui une étude des statistiques fournies. L'expérience montre toutefois que de ces statistiques globales révèlent en pratique rarement des causalités pertinentes susceptibles de déboucher sur des mesures préventives ou correctives. Amalgamer toutes les caractéristiques des accidents du travail mène rarement à une meilleure compréhension, qu'il s'agisse d'une analyse au niveau national/régional ou sectoriel. Cette conclusion peut aussi être interprétée ainsi: ce n'est pas le secteur d'activité d'une entreprise qui détermine dans quelle mesure les accidents au travail peuvent être évités, mais bien la politique de sécurité spécifique, la culture de sécurité et l'organisation du travail.

La surveillance générale de la sécurité du travail, qui permet de déceler les tendances globales, reste cependant une mission essentielle des autorités publiques. Mais chaque accident du travail est différent: c'est donc en premier lieu au niveau des entreprises que doit être assumée la responsabilité d'enquêter sur les incidents qui ont eu lieu.

*À propos de l'auteur: Prof. ém. Jan Van Peteghem, Faculté des Sciences de l'Ingénieur à la KU Leuven*

*Van Peteghem, J., De Broeck, V. (2019): "Europese vergelijking VGW verplichtingen: Onderzoek naar de implementatie en doorvoering van de artikelen 6, 7 en 9 van de Kaderrichtlijn 89/319 in 10 Europese landen – Vergelijking met Nederland", Prevent, Louvain*