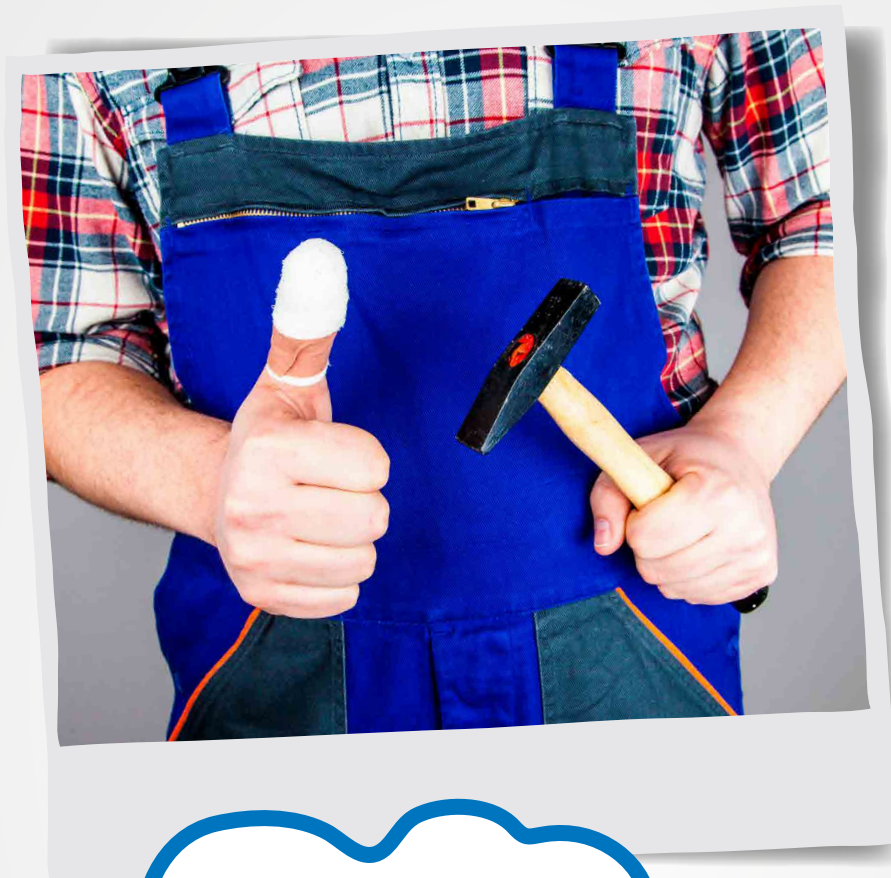


# POLITIQUE DE PRÉVENTION ET SOUS-DÉCLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL >>



HALTE AUX  
IDÉES REÇUES !



Carsat Centre Ouest

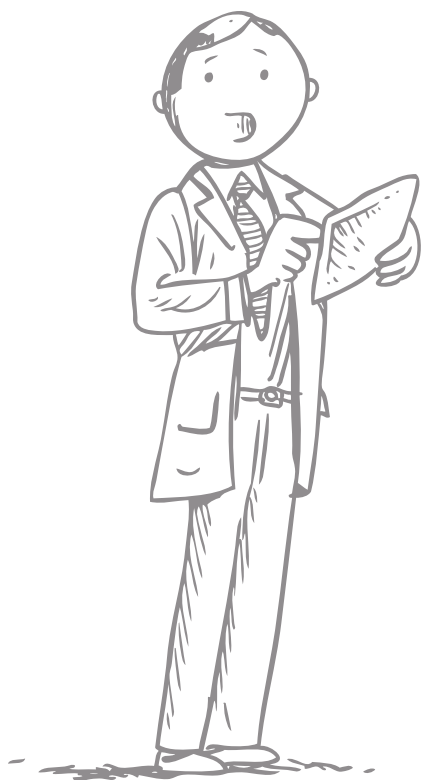
Assurance des Risques Professionnels  
37, avenue du Président René Coty  
87048 LIMOGES CEDEX

**Carsat** Retraite  
& Santé  
au travail  
Centre-Ouest

RETRAITE 50  
**l'Assurance  
Maladie**  
Centre Ouest

RISQUES PROFESSIONNELS

**afaq**  
ISO 9001  
Qualité  
ANNA CERTIFICATION



**CETTE BROCHURE,** à caractère évolutif, élaborée par la CTS 2 de la Carsat Centre Ouest a pour objectif de réduire la sous-déclaration des AT en essayant d'en comprendre les causes et d'en évaluer les conséquences pour convaincre les entreprises et leurs salariés d'adopter des mesures de prévention plus efficaces et plus pérennes.

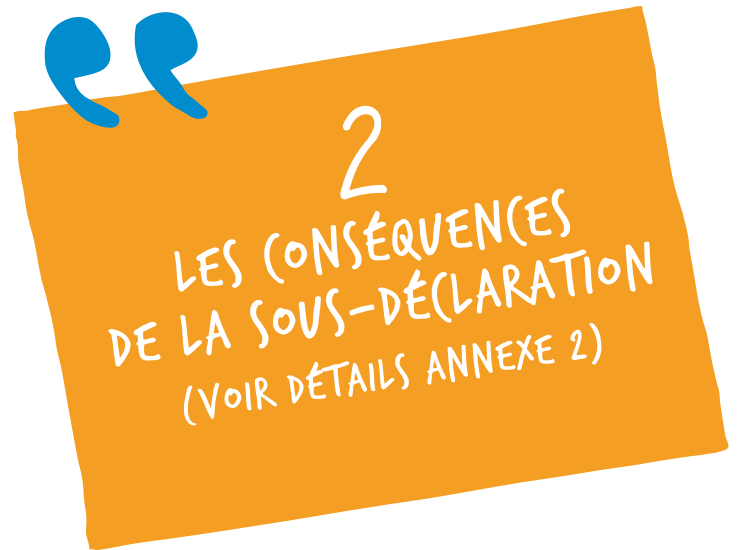
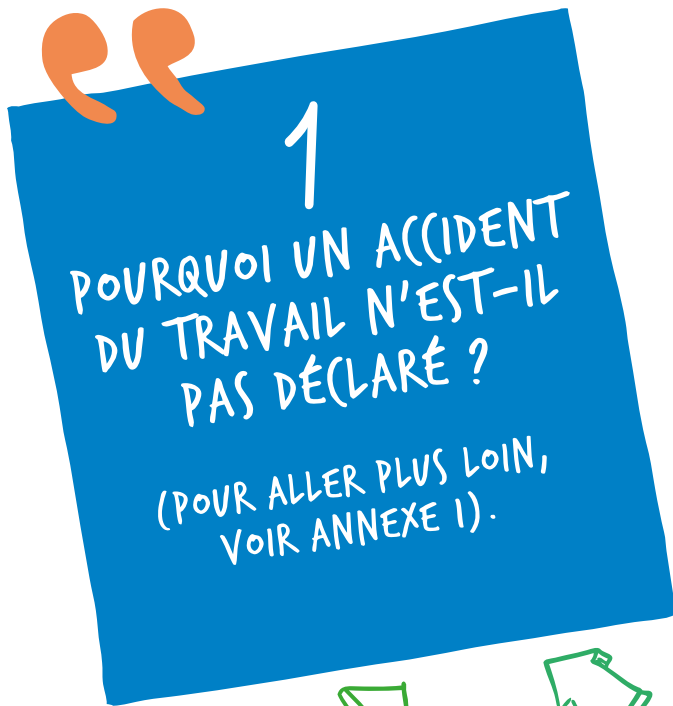
La déclaration de tous les accidents de l'entreprise est importante pour détecter les risques et élaborer une politique de prévention adaptée à l'entreprise. La sous-déclaration fausse les statistiques, cache les véritables problèmes et, par voie de conséquence, conduit à sous-estimer certains risques et à prendre des mesures de prévention inadaptées.

### LE GROUPE DE TRAVAIL S'EST ATTACHÉ À :

- ➔ Déterminer les causes de la sous-déclaration côté salariés et côté employeur.
- ➔ Examiner les conséquences de la sous-déclaration pour le salarié et pour l'employeur.
- ➔ Concevoir un mémo à destination des entreprises, des salariés et des prescripteurs de soins pour mettre en évidence, pour les uns et les autres, les méfaits de la sous-déclaration.
- ➔ L'analyse des causes de la sous-déclaration a permis de déterminer les « bonnes » politiques de prévention incitant à déclarer tous les AT, mais aussi, a contrario, les politiques consistant à ne gérer que les conséquences des accidents du travail.
- ➔ L'observation de certaines pratiques et de leurs effets a permis de mettre à mal certaines idées reçues ou préjugés.



HALTE AUX  
IDÉES REÇUES !



**UNE** victime peut ne pas signaler son AT à son employeur pour de multiples raisons : méconnaissance du dispositif, peur du ridicule, peur de se faire mal voir, peur de rater une promesse d'embauche, négligence, perte de prime, baisse du salaire, pression des collègues ou de la hiérarchie. Ces raisons peuvent être justifiées ou pas.

Un employeur et/ou la hiérarchie peut omettre de déclarer un AT aussi pour de multiples raisons : par méconnaissance des conséquences financières, par calcul financier erroné, perte d'une prime, pour l'image de marque de l'entreprise, pour créer une dynamique de prévention, etc. Cependant, la raison qui semble la plus évidente est la volonté d'atteindre un objectif sur le taux de fréquence des accidents.

En effet, le suivi de cet indicateur, simple à comprendre et adopté par toutes les grandes entreprises, permet d'évaluer, de comparer et de mesurer un niveau de prévention de l'entreprise. En conséquence, certains employeurs n'hésitent pas à donner des objectifs contraignants sur le taux de fréquence.

**IL S'AGIT** de comparer les différences entre un accident déclaré comme AT et un accident de la vie courante (*appelé aussi accident de droit commun*).

Pour la victime, on pense tout de suite aux conséquences financières. La prise en charge par la sécurité sociale sera bien meilleure pour un accident du travail, mais beaucoup de conventions collectives et d'assurances complémentaires vont atténuer les différences, voire les inverser (par exemple dans le cas de la réparation d'un préjudice). La victime peut aussi avoir une diminution des avantages qui ont été données par l'entreprise : primes de paniers, de déplacement, etc. Il est à noter que pour les accidents les plus graves, il y a aussi une protection spéciale contre le licenciement. Pour des accidents qui semblent bénins au départ, des rechutes possibles qui seraient prises en compte.

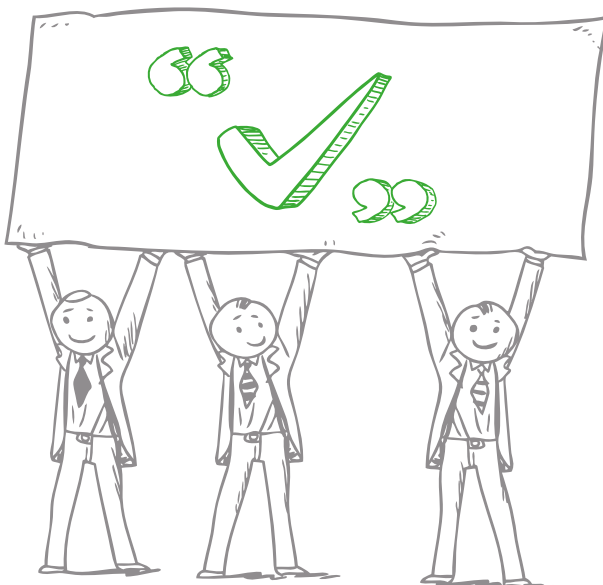
Pour l'employeur, on pense aussi aux conséquences financières. En pratique, le calcul montre que les incidences sont faibles (*voir calculs annexe 3*), même pour les entreprises au taux propre. Moins connu, pour toutes les entreprises qui pratiquent un complément sur salaire en cas d'arrêt, un accident domestique peut coûter plus cher qu'un accident de travail (*voir annexe 4*). Pour un Accident du Travail, la conséquence la plus directe et la plus visible pour l'employeur est l'augmentation du taux de fréquence de l'entreprise.

# 3 QUELLES MESURES DE PRÉVENTION FAVORISER ?

## A. ADAPTER L’AFFICHAGE

L’affichage est un bon moyen de prévention pour faire passer des messages, sensibiliser, informer, etc. Il sera important de le rendre dynamique et de l’actualiser régulièrement. Des panneaux dynamiques avec des messages de prévention adaptés à l’actualité de l’entreprise : des idées, des signalements d’incidents ou accidents, des actualités, les Sauveteurs Secouristes du Travail, la liste des personnes habilitées pour certains travaux, etc.

A contrario, un affichage culpabilisant sera contre productif : l’exemple type est le panneau indiquant le nombre de jours sans accident : personne n’a envie d’être le « malheureux » qui remettra le compteur à zéro.



HALTE AUX  
IDÉES REÇUES !

## B. SUIVRE LES INDICATEURS

Il est bien-sûr important d’avoir des indicateurs pour permettre de suivre l’évolution de l’entreprise, évaluer la pertinence d’une politique de prévention, détecter les dérives, les points forts et les points faibles, etc.

Ces indicateurs seront adaptés à la taille et à l’activité de l’entreprise. Il en existe plusieurs et les plus courants sont le nombre d’accidents avec ou sans arrêt, le nombre d’incidents ou presque-accidents, le taux de fréquence, le taux de gravité, le nombre de jours d’arrêt, le taux de cotisation, le coût des Accidents du Travail, l’absentéisme détaillée, etc. Pour que ces indicateurs remplissent leur rôle d’indicateur, ils ne doivent pas être utilisés comme des objectifs, sinon ils peuvent devenir une cause de sous-déclarations des AT!

Pour éviter ce travers, il faut commencer par développer une vraie culture de prévention dans l’entreprise avant de se focaliser sur les indicateurs.



## C. LES ENQUÊTES D’ACCIDENTS CONSTRUCTIVES

Les enquêtes d’accidents sont faites pour aider à lister et à comprendre toutes les causes d’un accident. C’est pourquoi il est important d’expliquer au salarié tout l’intérêt de l’enquête pour qu’il accepte de collaborer à la mise en évidence des causes. L’emploi d’un outil d’analyse type arbre des causes favorise cette démarche. Dans le cas contraire, il cherchera à dissimuler y compris en cachant son accident.



“

ANNEXES

”

# ANNEXE 1

## POURQUOI UN ACCIDENT DU TRAVAIL N'EST-IL PAS DÉCLARÉ ?



(ETTE LISTE  
D'OBSERVATIONS  
N'EST PAS EXHAUSTIVE.



HALTE AUX  
IDÉES REÇUES !

## 1. POURQUOI DES SALARIÉS NE DÉCLARENT-ILS PAS LEURS AT ?

- 📍 Pression de la hiérarchie, des collègues :
  - A. Stigmatisation de celui qui « plante » les résultats,
  - B. Culpabilisation.
- 📍 Peurs : de la sanction, des engueulades, de la responsabilité, du ridicule.
- 📍 Négligences :
  - A. « ce n'est pas grave », sous-estimation de la conséquence de la lésion.
  - B. des papiers à remplir, des explications à donner, etc. Par exemple, la procédure est lourde pour un intérimaire. Dans certaines entreprises, la procédure est complexe (il faut aller au siège de l'entreprise, voir telle et telle personne, etc.).
- 📍 Conséquence financière :
  - A. Sur le salaire : les 28 premiers jours d'indemnités journalières sont payés à 60% et les jours suivants à 80% de la valeur brute du salaire sans excéder sa valeur nette.
  - B. Perte de la prime d'assiduité du salarié :
    - 📍 Pour certaines entreprises, la prime est comptée sur les jours hors AT, pour d'autres, c'est compris dedans.
  - C. Prime d'intéressement : il existe différentes formes de prime :
    - 📍 Si le taux de fréquence de l'établissement est bon,
    - 📍 Si pas d'AT sur le chantier,
    - 📍 Si pas d'AT dans l'équipe,
    - 📍 Individuellement si le salarié n'a pas d'AT.
  - D. Par calcul : si perspective d'une embauche, ou d'une augmentation, ou d'une promotion.
  - E. « Bonne » conscience professionnelle : s'il pense que cela peut nuire à l'entreprise.
- 📍 Cas particulier du gérant salarié qui ne déclare pas.

## 2. POURQUOI LES EMPLOYEURS NE DÉCLARENT PAS DES AT DE LEURS SALARIÉS

- 📍 Parce qu'ils n'ont pas connaissance de l'AT : voir chapitre précédent.
- 📍 Par méconnaissance de la procédure de déclaration des AT.
- 📍 Par calcul financier erroné : Conséquence sur le taux de cotisation
- 📍 Pour faire baisser le taux de fréquence : C'est certainement une raison prépondérante dans les « grosses » entreprises. Mais pourquoi vouloir un TF bas ? Pour :
  - A. Risque de sanction pour le responsable : licenciement.
  - B. Suppression d'une prime.
  - C. Imputation d'une pénalité financière affectant les résultats (par exemple du chantier).
  - D. Image de marque de l'entreprise.
  - E. Par rapport à des labels ou des normes qualité : genre ISO 26000, OHSAS 18001 ; surtout si les indicateurs restent dans l'esprit d'évaluation de système et non de résultats.
  - F. Pour chercher à initier une dynamique de prévention : on affiche des bons résultats pour créer un élan de prévention.
  - G. Pour justifier des politiques mises en place ?
  - H. Par peur de voir arriver l'Inspection du Travail, la CPAM, la Carsat, voire le Médecin du Travail.

### REMARQUES :

- 👁️ Sachant que ne sont pris en compte que les AT qui ont au moins un jour d'arrêt, une pratique courante consiste à aménager un poste dès le lendemain de l'AT pour qu'il n'intervienne pas dans le calcul des taux de fréquence et de gravité.
- 👁️ Les salariés ignorent souvent qu'ils peuvent déclarer eux-mêmes un AT (*sur papier libre*) si l'employeur ne le fait pas.

## 3. POURQUOI LES PRESCRIPTEURS DE SOINS TRAITENT-ILS PARFOIS DES AT EN MALADIE ?

Le médecin est payé directement par le patient en consultation. Pour un accident du travail, il sera payé par la CPAM au mieux 5 jours plus tard en cas de feuille de soins électronique (Carte Vitale).

En cas d'accident du travail, les contraintes administratives sont plus lourdes : le médecin doit notamment compléter le certificat médical descriptif des lésions et/ou de la pathologie.

Pour certaines pathologies il n'est pas évident de savoir si elles sont liées au travail. La requalification en AT engendre des démarches complexes.

Au niveau des services d'urgence la priorité est donnée aux soins et le salarié ne ressort pas à chaque fois avec un certificat descriptif faisant état d'un **Accident du Travail**.





## ANNEXE 2

### CONSÉQUENCES DE LA SOUS-DÉCLARATION

#### 1. POUR LE SALARIÉ : UN ARRÊT MALADIE COMPARÉ A UN ARRÊT SUITE À AT

- Les IJ sont plus faibles mais sont souvent complétées par l'entreprise donc pas de conséquences. Pour les jours de carence, cela dépend des conventions.
- Diminution des avantages : cela dépend des entreprises. Par exemple : les congés payés dans le BTP, le 13<sup>ème</sup> mois, certaines primes, etc.
- Mais des assurances prévoyances peuvent compenser ces différences.
- Si poste aménagé :
  - Diminution des avantages : idem : cela dépend des entreprises : plus de paniers, les déplacements, les primes dues à des travaux particuliers (ex : travail de nuit)
  - Les IJ maladie sont imposables, les IJ AT à seulement 50%.
  - Si aggravation : impossibilité de reconnaissance d'IPP, voire de rente.
  - Si rechute : cela ne pourra pas être classé en AT avec les IJ et rentes correspondantes.

- Cependant, en cas de séquelles permanentes, il peut être plus intéressant financièrement pour le salarié d'être en invalidité plutôt qu'en incapacité. Dans le premier cas, il touche un complément sur salaire qui peut aller jusqu'à retrouver 100% du salaire de base et cela jusqu'à la retraite. Dans le deuxième cas il touche une rente à vie, indépendamment du parcours professionnel.
- Moins bonne protection contre le licenciement - Le salarié victime d'un AT (*autre qu'un accident de trajet*) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci. Meilleure protection contre le licenciement. Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Si cela s'avère impossible, il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est alors tenu de verser une indemnité spéciale égale au double de l'indemnité normale).

#### CONCLUSION :

*En théorie, les IJ et les rentes sont plus faibles, mais les conventions collectives, les accords d'entreprises et les assurances complémentaires peuvent supprimer ou limiter l'écart, voire les inverser.*

*Le principal intérêt pour le salarié que son accident soit bien déclaré en AT, c'est la protection spéciale, mais là encore certaines conventions collectives peuvent limiter les écarts.*

HALTE AUX  
IDÉES REÇUES !

## 2. POUR L'ENTREPRISE

### Les « avantages » :

- 👁️ Baisse du TF et du TG – pour l’affichage !
- 👁️ Baisse du taux de cotisation.
- 👁️ Des sanctions existent en cas de non-déclaration, mais ne sont pas souvent appliquées.

### Les « inconvénients » :

- 👁️ Fausse politique de prévention / l’entreprise passe à côté des alertes.
- 👁️ Baisse « faible » du taux de cotisation.
- 👁️ Si l’entreprise procède au complément sur salaire, un arrêt maladie peut lui coûter plus cher qu’un arrêt suite à un AT. C’est toujours vrai si l’entreprise est au taux collectif voire mixte. Ce n’est pas vrai pour les entreprises au taux propre.
- 👁️ Risque juridique pour absence de déclaration.

**REMARQUE :** si rechute du salarié dans le cadre d’un AT déclaré, avec les nouvelles règles de tarification cela n’a plus d’incidence sur l’entreprise.

### CONCLUSION :

*L’un dans l’autre, les conséquences financières sont peu importantes, sauf si on cache des AT graves ou avec des arrêts de longue durée. La conséquence la plus « motivante » pour l’entreprise est la baisse de son taux de fréquence et du taux de gravité (affichage).*

## 3. POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

📍 Déficit de rentrée d’argent et déficit d’équilibre de branche.

📍 Cela peut lui coûter moins cher si l’accident non déclaré est pris en charge en partie par l’employeur (*salaire payé à la maison par exemple*).

📍 Pour le service Assurance Risques Professionnels de la Carsat :

- 👁️ Fausse politique de prévention :
  - 👁️ Statistique erronée
  - 👁️ Conseil en entreprise décalée de la réalité
- 👁️ Bon pour l’affichage et les objectifs de la Caisse.

### CONCLUSION :

*Pas de motivation importante pour lutter contre la sous-déclaration.*

### EN RÉSUMÉ

- 👁️ Pour le salarié : la protection particulière pendant et à l’issue de l’arrêt de travail : reclassement en cas d’inaptitude. Attention aux conséquences en cas de rechute ou d’aggravation.
- 👁️ Pour l’entreprise : Fausse politique de prévention.
- 👁️ L’entreprise passe à côté des alertes (sans oublier qu’un AT peut avoir des conséquences pénales).
  - 👁️ Faible incidence financière.



## ANNEXE 3

EXEMPLES DE  
RÉPERCUSSION DE  
SOUS-DÉCLARATION  
SUR LE TAUX  
DE COTISATION  
D'ENTREPRISE



### LE RÉSULTAT DES SIMULATIONS DES CONSÉQUENCES FINANCIÈRES DE NON-DÉCLARATION D'AT POUR L'ENTREPRISE EST LE SUIVANT :

- 📍 Pour une entreprise de 74 salariés au taux mixte de 3.99% qui ne déclarerait pas 3 AT de catégorie 1 et un AT de catégorie 3, le taux passerait à 3,95% et l'écart serait de 53€/mois.
- 📍 Pour une entreprise de 367 salariés au taux individuel de 5.22% qui ne déclarerait pas un AT de catégorie 1 et 3 AT de catégorie 2, le taux passerait à 5,15% et l'écart serait de 66 €/mois.
- 📍 Pour une entreprise de 367 salariés au taux individuel de 5.22% qui ne déclarerait pas un AT de catégorie 1, 3 AT de catégorie 2 et un AT de catégorie 3, le taux passerait à 5,10% et l'écart serait de 114 €/mois.  
*Pour information*, un AT de catégorie 1 est un AT entre 0 et 4 jours d'arrêt et coûtant entre 127 et 325 €, la catégorie 3 est un AT entre 16 et 45 jours et coûtant entre 1 262 et 1 679 € suivant les branches d'activité.
- 📍 Pour une entreprise de 1 900 salariés au taux de 1.56% sur une base de salaire de 50 millions d'Euros, on a 776 000 euros de cotisations annuelles. En réduisant la sinistralité d'un tiers sur les 3 premières catégories, on passe à 1,46 % soit 717 014 Euros de cotisations annuelles.
- 📍 Pour une entreprise de 3 700 salariés au taux de 1,50 % et une base de salaire en 2011 de 73 millions d'Euros le montant de la cotisation est de 1 096 000 Euros. en réduisant la sinistralité d'un tiers sur les 3 premières catégories on passe à 1.30% soit 1 016 000 € de cotisations annuelles.



HALTE AUX  
IDÉES REÇUES !

## BARÈMES 2013 : (CÔTS MOYENS INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET INCAPACITÉ PERMANENTE (BARÈME RÉVISÉ TOUTS LES ANS))

COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL	CÔT MOYENS (EN EUROS)									
	Catégories d'incapacité temporaire (IT)						Catégories d'incapacité permanente (IP)			
	Sans arrêt de travail ou arrêts de travail de moins de 4 jours	Arrêts de travail de 4 jours à 15 jours	Arrêts de travail de 16 jours à 45 jours	Arrêts de travail de 46 jours à 90 jours	Arrêts de travail de 91 jours à 150 jours	Arrêts de travail de plus de 150 jours	IP de moins de 10 %	IP de 10 % à 19 %	IP de 20 % à 39 %	IP de 40 % et plus ou décès de la victime
Industries de la métallurgie CTN A	218	518	1 732	4 693	9 249	31 189	1 978	49 427	96 445	440 460
Industries du bâtiment et des travaux publics CTN B (hors départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)	303	467	1 547	4 299	8 367	30 731	2 086	92 119 (gros œuvre) (1) 92 614 (second œuvre) (2) 151 399 (bureau) (3)		
Industries du bâtiment et des travaux publics CTN B (pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)	303	467	1 547	4 299	8 367	30 731	2 086	47 339	91 249	373 766
Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication CTN C	294	551	1 679	4 449	8 608	28 184	2 054	47 849	92 595	390 451
Services, commerces et industries de l'alimentation CTN D	296	434	1 351	3 794	7 142	23 175	2 025	42 149	80 864	370 772
Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie CTN E	282	559	1 794	4 866	8 889	30 967	2 068	47 872	94 185	479 904
Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, de vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres à feu CTN F	325	500	1 685	4 394	8 226	28 621	2 038	45 487	87 608	409 156
Commerces non alimentaires CTN G	258	487	1 524	4 230	8 316	27 546	2 041	45 490	88 367	370 648
Activités de services I CTN H	127	389	1 262	3 914	7 509	24 951	1 987	44 606	86 544	445 030
Activités de services II CTN I	221	404	1 296	3 480	6 740	22 782	2 058	41 016	77 273	304 837



## ANNEXE 4

# COMPARAISON FINANCIÈRE ENTRE ARRÊT MALADIE ET ARRÊT SUITE À UN AT



**EN PARTANT DU POSTULAT** qu'un AT non déclaré peut se traduire par un accident domestique avec des soins et des arrêts de travail, il est intéressant de regarder les répercussions financières pour le salarié et pour l'employeur.

### LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES :

- 📍 En arrêt maladie, la sécurité sociale verse des IJ au salarié, nettement inférieures aux IJ suite à un AT. Il y aura un délai de trois jours de carence en maladie alors que suite à un AT il n'y aura pas de délai de carence. Les IJ en maladie auront un plafond nettement plus bas qu'en AT.
- 📍 Mais, beaucoup de conventions collectives imposent aux employeurs de verser au salarié un complément sur tout ou partie de son salaire.
- 📍 En conséquence, en termes d'IJ, cela peut coûter plus cher à un employeur d'avoir un salarié en arrêt maladie plutôt qu'en arrêt suite à un AT, les compléments étant plus importants.

### DIFFÉRENCE ENTRE INVALIDITÉ ET INCAPACITÉ :

- 📍 Suite à un AT et en cas d'incapacité et d'une IPP supérieure à 10%, le salarié recevra une rente à vie dont l'objet est d'indemniser son préjudice. Si l'IPP est inférieur à 10 % il percevra un capital.
- 📍 Suite à un accident de la vie courante et en cas d'invalidité, le salarié recevra une pension d'invalidité qui a pour objet de compenser la perte de salaire qui résulte de la réduction de la capacité de travail. Elle sera versée jusqu'à la retraite du salarié.
- 📍 Il en résulte que suivant l'âge, le salaire, les possibilités de travail du salarié etc. Ce n'est pas forcément l'incapacité qui sera plus avantageuse pour le salarié.

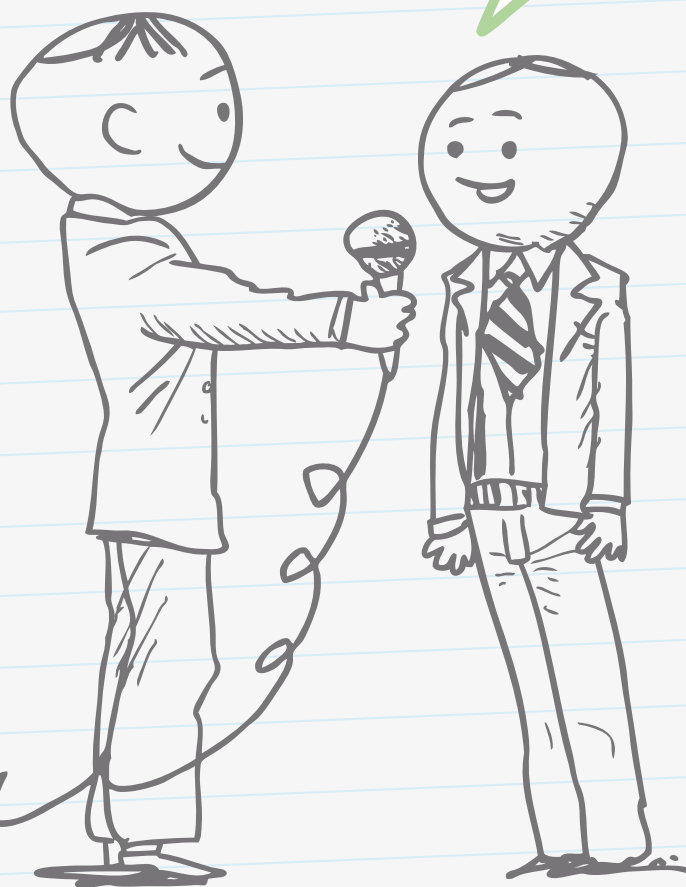
HALTE AUX  
IDÉES REÇUES !



EST-IL PLUS  
AVANTAGEUX FINANCIÈREMENT  
POUR UN EMPLOYEUR  
ET POUR LA VICTIME D'ÊTRE  
EN ARRÊT MALADIE OU  
EN ARRÊT SUITE À UN AT ?

### CELA DÉPEND DE BEAUCOUP DE PARAMÈTRES

La convention collective dont dépend l'entreprise, le taux de cotisation collectif mixte ou propre, l'âge de la victime, le salaire de base de la victime, la durée de l'arrêt, le pourcentage d'IPP ou d'invalidité, les assurances complémentaires prises par l'employeur et les assurances prises par le salarié, la mutuelle d'assurance maladie, etc. Donc, il n'y a pas de réponse simple et au delà des préjugés qui peuvent être faux, il n'y a pas de réelles justifications financières à tricher.



Nous mettons notre expertise au service  
des entreprises pour préserver la santé  
et la sécurité des salariés !



# CONCLUSION

- ➔ Pour que tous les AT soient bien déclarés, il faut que les employeurs aient pour objectif de réduire l'accidentalité et non le taux de fréquence. Pour réduire l'accidentalité, la politique prévention de l'entreprise devra s'appuyer sur les enquêtes et les analyses des accidents : d'où l'importance d'avoir toutes les déclarations et des déclarations de qualité.
- ➔ Pour que les salariés déclarent correctement leurs accidents, il est indispensable d'avoir une bonne culture de prévention dans l'entreprise. Il faut que les salariés se sentent bien, qu'ils ne cherchent pas à sous-déclarer ni à faire de fausses déclarations, qu'ils se sentent compris, accompagnés, etc. La déclaration doit être un levier à la prévention et non un frein.
- ➔ Pour l'entreprise qui « *omet* » de déclarer quelques AT, les conséquences financières directes sont « *faibles* ». En revanche, en déclarant correctement ses Accidents du Travail, l'entreprise est gagnante en matière de prévention, en état d'esprit, en cohérence, etc.
- ➔ En prônant le fait qu'il faut tout déclarer, nous sommes conscients qu'il faudrait avoir une simplification administrative par exemple par un accès facilité aux registres de déclaration des AT bénins (cf. *travaux CTS 1 « AT bénins »*).



Ce document n'est pas exhaustif et est susceptible d'évoluer.  
Merci de nous faire part de vos remarques : [cirp@carsat-centreouest.fr](mailto:cirp@carsat-centreouest.fr)

Édition du 21 septembre 2015

Vous trouverez la version dématérialisée de cette brochure sur le site de la Carsat Centre Ouest  
[www.carsat-centreouest.fr](http://www.carsat-centreouest.fr) sous la rubrique :  
**Documentation/Documents Carsat/Documents techniques/Sous-déclaration**  
ou à l'adresse <http://www.carsat-centreouest.fr/rd/sousdeclaration.php>

