



SOLUTIONS
PRÉVENTION
PROS

**MALAISES
AU TRAVAIL :
COMMENT
ET SUR QUOI
AGIR?**



1. De quoi parle-t-on ?

1 accident du travail mortel sur 2 survient à la suite d'un malaise.

Les malaises ne sont pas prévisibles, pour autant, des mesures de prévention peuvent réduire le risque qu'ils surviennent, ou lorsqu'ils surviennent, permettre de limiter leur gravité.



Un malaise, c'est quoi ?

Définition dictionnaire

- Brusque défaillance des forces physiques pouvant aller jusqu'à l'évanouissement,
- Sensation pénible, mal localisée, d'un trouble physique,
- État, sentiment de trouble, de gêne, d'inquiétude, de tension.

Source : Larousse.

Définition médicale

Épisode **aigu, régressif**, caractérisé par un **trouble de conscience ou de vigilance** avec ou sans perte de tonus.

Termes assimilés : syncope, syncope vasovagale ou vagale, syncope réflexe, syncope neurogène, malaise vasovagal ou vagal, choc vagal, perte de conscience, perte de connaissance brève, présyncope, lipothymie, infarctus, AVC, embolie, crise d'épilepsie...

Source : ameli.fr/assuré

Définition Premiers Secours

Sensation pénible traduisant un trouble du fonctionnement de l'organisme, **sans pouvoir en identifier obligatoirement l'origine**. Cette sensation, parfois répétitive, peut être fugace ou durable, de survenue brutale ou progressive.

Source : Ministère de l'intérieur et des Outre-mer. Recommandations relatives à l'enseignement prévention et secours civique.



Malaise : que retenir ?

☐ Un malaise, est-ce toujours lié à une maladie ? **NON**

Cela peut être lié à des contextes très divers, y compris dans le cadre du travail, avec ou sans pathologie associée.

☐ Un malaise, c'est dû à quoi ?

- Multiples causes possibles (facteurs liés au travail et/ou individuels),
- Pas forcément dû à une seule cause car des facteurs peuvent co-exister,
- Cette co-existence peut augmenter les effets de certains facteurs, favorisant ainsi la survenue d'un malaise,
- Parfois aussi sans cause retrouvée.

☐ Un malaise, quelle conséquence ?

De gravité variable, il peut aller du trouble bénin au malaise mortel.

2. Les obligations de l'employeur

Les obligations de l'employeur en santé et sécurité au travail sont les mêmes pour un malaise que pour tout autre type d'accident du travail.

Article L4121-1 du code du travail: L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1- Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L.4161-1;

2- Des actions d'information et de formation ;

3- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Dans le cas du malaise, s'il survient sur le temps et le lieu du travail et sous la subordination de l'employeur, il s'agit bien d'un accident du travail. En conséquence, une **déclaration d'accident de travail (DAT)** s'impose. La DAT doit être réalisée sous 48 heures via net-entreprises.fr.

Article L.411-1 du code de la sécurité sociale: 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.

Article L.311-2 du code de la sécurité sociale: Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, 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, la forme, la nature ou la validité de leur contrat ou la nature de leur statut.

Comme pour tous les accidents graves ou qui auraient pu l'être, l'employeur doit réaliser une analyse dans une perspective de prévention et mettre à jour l'évaluation des risques professionnels si nécessaire (DUERP). Il est recommandé de réaliser ces actions avec les instances représentatives du personnel.

De plus, l'employeur doit s'assurer du suivi médical des salariés et, le cas échéant, du suivi individuel renforcé. [Articles L.4622-1, R.4624-10 et 22 du code du travail].

Si le malaise conduit au décès de la victime, l'employeur doit informer immédiatement l'inspection du travail, au plus tard dans les 12 heures qui suivent le décès. [Article R4121-5 du code du travail].

3. Que faire en cas de malaise ?

> Lorsqu'un travailleur manifeste des symptômes de malaise, il est impératif de lui porter assistance. Lorsque le malaise engendre une perte de connaissance, il convient de **prévenir immédiatement les secours** [15, 18, 112, 114] et de mettre en oeuvre les éventuelles **ressources internes** (Sauveteurs Secouristes du Travail, infirmière).

> En cas d'**arrêt cardiaque**, prévenir les secours, puis entamer un massage cardiaque (même sans formation, en suivant les indications de l'opérateur des secours). Si un **défibrillateur** est à proximité, installez-le et suivez les indications de l'appareil. L'addition et la rapidité de ces trois actions (alerte, massage, défibrillateur) augmentent grandement les chances de survie de la victime.



**Alerte immédiate
SECOURS**



**Massage cardiaque
SUPPLÉANCE**



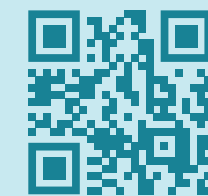
**Défibrillation
RELANCE**



**Soins spécialisés
STABILISATION**

Dans les autres cas, un dialogue doit s'établir avec la victime pour recueillir le maximum d'informations sur son état afin d'en aviser les secours. Enfin si la victime a une connaissance précise de son malaise, il faut l'écouter et lui apporter l'aide demandée (l'aider à s'allonger ou prendre son traitement).

Ressources: **Géo'DAE** indiquant la localisation des défibrillateurs et les applications **Sauv Life** et **Staying alive** lançant la chaîne de survie.



SAUV life
<https://sauvlive.org/>

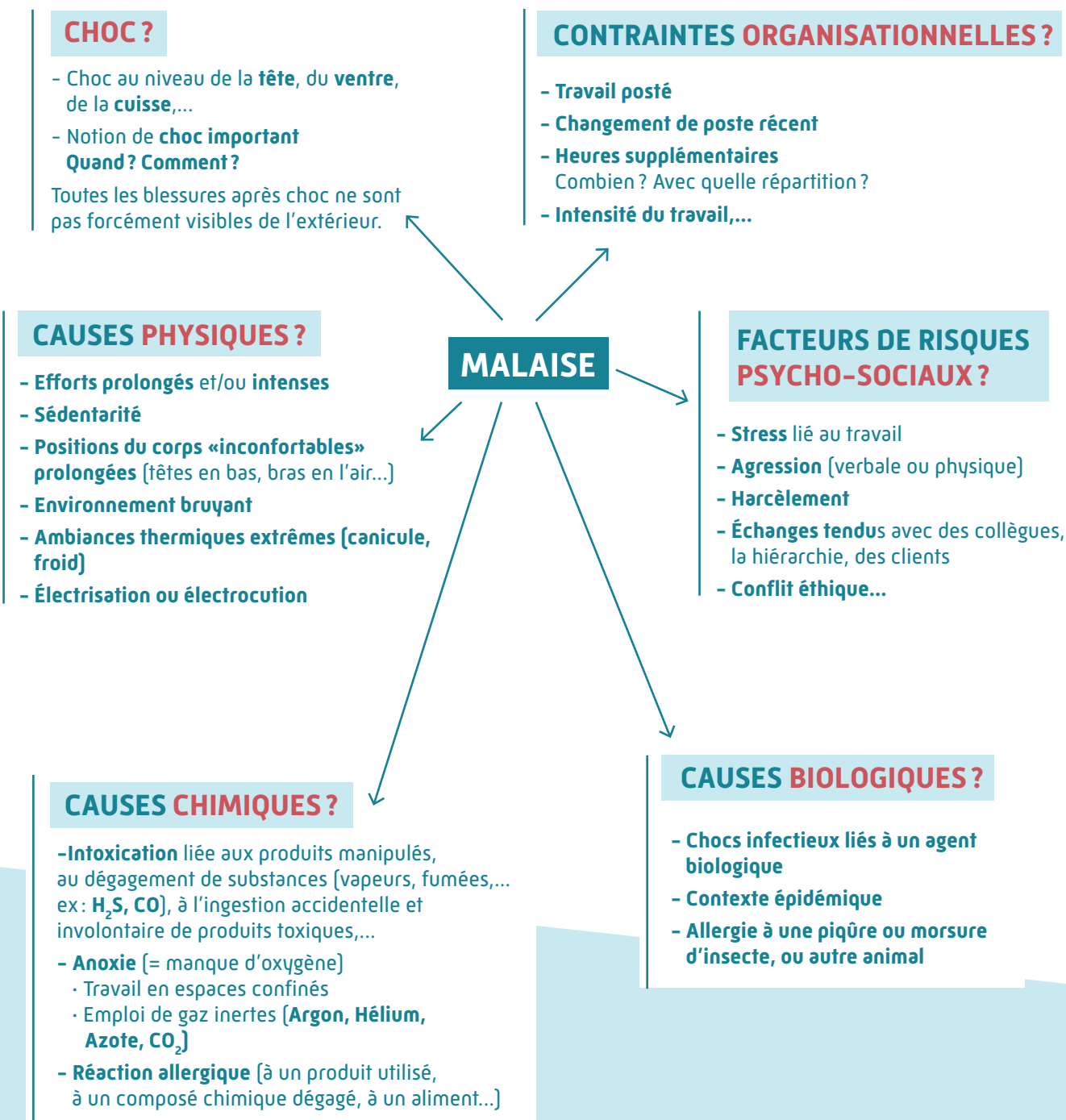


Staying alive
<https://stayingalive.org/>

<https://www.defibrillateurs.info/>

4. Les facteurs de risques professionnels potentiels

FACE À UN MALAISE AU TRAVAIL : QUELLES CAUSES RECHERCHER ?



La recherche des causes possibles doit balayer un spectre large de facteurs de risques professionnels et ne pas se limiter aux faits immédiats, car le malaise peut survenir en différé.

5. Des exemples de mesures de prévention déjà mises en œuvre dans des entreprises

Mesures organisationnelles

Formation de sauveteurs secouristes du travail (SST) parmi le personnel permanent de l'établissement. La répartition des SST est telle que chaque salarié peut bénéficier de l'assistance d'au moins un secouriste, y compris sur chantier.

Élaboration, en concertation avec le médecin du travail, d'une procédure décrivant la conduite à tenir face à un salarié présentant des troubles du comportement (malaise, maux, etc.).

Cette procédure décrit les différents troubles visés, les consignes à suivre (y compris si les troubles surviennent avant la prise de poste), l'organisation de la prise en charge du salarié/de l'urgence avec le rôle des différents acteurs et l'organisation de l'analyse de l'évènement.

Cette procédure est portée à la connaissance du personnel et facilement accessible (affichage par exemple).

Réalisation d'une analyse détaillée de l'activité ou du poste de travail. Cette analyse s'appuie sur des observations et des entretiens avec les personnes concernées et des représentants du personnel. Une fiche de poste spécifique est créée et reprend les tâches à réaliser, les risques associés à ces tâches et les mesures de prévention pour les supprimer ou les réduire.

Le personnel concerné et les représentants du personnel sont informés de la création de cette fiche de poste.

Mesures techniques

Dans les situations de travail isolé, mise à disposition d'un dispositif d'alerte. Une procédure sur les règles d'utilisation et de contrôle du bon fonctionnement de cet équipement est rédigée et présentée aux personnes concernées.

Installation d'un ou plusieurs défibrillateurs, en concertation avec le Service de Prévention et de Santé au Travail. Les SST sont formés à leur utilisation et connus du personnel. Les défibrillateurs font l'objet d'un suivi de leur maintien en état.

Mécanisation de tâches manuelles.

Mesures humaines

Mise en place d'une cellule d'écoute à la suite d'un choc psychologique et/ou d'une cellule de prévention du stress post-traumatique, afin que les salariés puissent exprimer leurs sentiments ou parler de leur souffrance. Ces temps de parole et d'écoute, individuels ou collectifs, sont organisés sur le mode du volontariat et sur le temps de travail (excepté la cellule d'écoute). Ils sont pris financièrement en charge par l'entreprise.

Organisation d'actions de sensibilisation sur le risque cardio-vasculaire, le risque d'accident vasculaire cérébral et/ou les bonnes pratiques en termes de règles d'hygiène de vie (sommeil, alimentation, activité physique, conduites addictives, etc.) en s'appuyant sur le Service de Prévention et de Santé au Travail.

Formation/sensibilisation des salariés sur les dangers de certaines conditions météorologiques, notamment les températures extrêmes. **Fourniture de vêtements de protection** pour le travail au froid/au chaud et validation de leur utilisation.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....