

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

Assurer la sécurité et la santé au travail, c'est d'abord sauver des vies et, dans des cas moins graves, prévenir d'une infirmité, maladie ou lésion affectant le travailleur accidenté.

La sécurité et la santé au travail sont une mission qui incombe à l'État. La santé des travailleurs est un droit à valeur constitutionnelle, l'État étant obligé de légiférer pour garantir la protection de la santé des travailleurs. Le législateur luxembourgeois est secondé par les institutions communautaires qui sont à l'origine de nombreuses directives. Une fois le cadre légal en place, la responsabilité d'implémenter et de mettre en pratique ces normes de santé et de sécurité au sein d'une entreprise incombe tout d'abord à l'employeur (1.). Cette charge pouvant s'avérer importante alors que la réglementation autour de la sécurité et de la santé au travail a littéralement explosé ces dernières années, le chef d'entreprise a la possibilité de désigner un travailleur responsable à sa place pour s'occuper de la sécurité et de la santé au travail (2.).

TEXTE: PIERROT SCHILTZ,
PENNING SCHILTZ WURTH
IMAGE: PENNING SCHILTZ WURTH



Pierrot Schiltz

L'EMPLOYEUR EN CHARGE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS SUR LE LIEU DU TRAVAIL

L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Quel est le contenu de cette responsabilité? Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels (par exemple des exercices d'évacuation en cas d'incendie, des simulations d'accident...), d'informations (par exemple distribution du guide sécurité de l'Association d'Assurance

contre les Accidents ou des signes de sécurité propres à l'entreprise...), et de formations (faire participer les salariés à des cours spécialisés en matière de sécurité, de fonctionnement de certaines machines, de premiers secours...) ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires (en désignant par exemple une ou plusieurs personnes chargées des problèmes de sécurité dans l'entreprise pouvant disposer d'un certain budget)³.

Ainsi le Code du Travail oblige l'employeur de tout faire pour:

- éviter les risques (interdire par exemple la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu du travail),
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être

évités (en dressant et en distribuant aux travailleurs une liste des risques particuliers de l'entreprise)

- combattre les risques à la source (en prononçant par exemple des interdictions tel que travailler sur un chantier sans casque ou habits de sécurité, ou encore consommer de l'alcool sur le lieu du travail),
- adapter le travail à l'homme (en évitant par exemple des surcharges de travail ou de confier certains travaux à des salariés sous-qualifiés),
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique (en faisant suivre aux salariés des formations particulières par rapport aux machines ou outils de travail qu'ils utilisent)
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins (en remplaçant du vieux matériel par du neuf),
- planifier la prévention (en organisant par exemple régulièrement des réunions avec les chefs d'équipe ou responsables à la sécurité),
- prendre des mesures de protection collective en priorité par rapport à des mesures individuelles,
- donner des instructions appropriées aux salariés (tel que les obliger à mettre leurs habits de sécurité, leur expliquer avec précision le travail auquel s'attend le chef d'entreprise...)⁴.

Finalement l'employeur doit prendre toutes les mesures pour aspirer à améliorer la protection de la santé physique et psychique des salariés. C'est en vertu de cette disposition légale que le chef d'entreprise devra mettre tout en œuvre pour combattre les problèmes d'harcèlement moral et sexuel au sein de son entreprise.

Suivant la taille de l'entreprise, s'occuper de la santé et de la sécurité de ses salariés peut s'avérer laborieux. Pour cette raison, le Code du Travail prévoit que si les compétences dans l'entreprise sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures⁵.

«L'EMPLOYEUR EST OBLIGÉ D'ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DES SALARIÉS DANS TOUS LES ASPECTS LIÉS AU TRAVAIL»

Cependant, le chef d'entreprise n'est pas obligé de faire appel à des compétences extérieures à l'entreprise, mais peut confier ces activités de protection et de prévention à un salarié qu'il désigne spécialement à cet effet.

LE TRAVAILLEUR DÉSIGNÉ

Il s'agit d'un ou de plusieurs salariés que l'employeur désigne pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement⁶.

Les salariés désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leur activité de protection et de leur activité de prévention des risques professionnels. Ils ne disposent cependant d'aucune protection spéciale, contre le licenciement par exemple, à l'image des délégués à la sécurité qui peuvent être nommés par la délégation principale ou la délégation divisionnaire d'une entreprise.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations qui leur incombent, les salariés désignés doivent disposer d'un temps approprié défini par le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 sur les travailleurs désignés.

C'est l'article 4 de ce même règlement grand-ducal qui définit avec précision les capacités, qualifications, expérience professionnelle et formations dont doit bénéficier le salarié afin de pouvoir être désigné responsable des problèmes de sécurité et de santé au travail.

Si le travailleur désigné accepte ainsi la tâche qui lui est confiée par l'employeur, il en assumera la responsabilité au lieu et à la place de ce dernier.

Quatre conditions sont cependant nécessaires avant que le transfert de responsabilités de l'employeur vers le salarié désigné soit juridiquement reconnu par les tribunaux:

01 La délégation des pouvoirs et de l'autorité de tous les problèmes concernant la santé et la sécurité au travail de l'employeur vers le travailleur désigné se fera de préférence de façon écrite et détaillée par l'employeur au travailleur désigné. Dans la meilleure des hypothèses, une job description sera remise par l'employeur au travailleur désigné énumérant toutes les activités de protection et de prévention que l'employeur souhaite être prises en charge par le salarié désigné.

02 Cette délégation de pouvoir ou transfert de l'autorité doit être publique et généralement connue au sein de l'entreprise.

03 Le travailleur ainsi désigné doit avoir une qualification effective pour assumer cette fonction et suivre régulièrement des formations conformément au règlement grand-ducal du 9 juin 2006.

04 Le travailleur désigné devra être investi de pouvoirs et de prérogatives de décision lui permettant d'intervenir en la matière sans devoir solliciter à chaque reprise l'accord de l'employeur.

1. Article 11(5) de la Constitution / 2. Article L.312-1 du Code du Travail / 3. Article L.312-2 (1) du Code du Travail

4. Article L.312-2 (2) du Code du Travail / Article L.312-3 du Code du Travail / 5. Article L.312-3 (1) du Code du Travail