

Déconfinement et santé au travail : la responsabilité de l'employeur en question

En date du 15 avril 2020, le Conseil de gouvernement a mis en place les lignes directrices d'une stratégie de déconfinement équilibrée entre les impératifs de la santé publique et les aspects psychosociaux liés au confinement actuel.

Au Grand-Duché, le taux des nouvelles infections présente une tendance vers la baisse et reflète l'effet recherché par les mesures de confinement mise en place en date du 16 mars 2020.

Le Gouvernement a décidé de procéder à une levée prudente des mesures de confinement, notamment en mettant en œuvre une sortie progressive du confinement par phases suffisamment espacées les unes des autres et en mettant en place des mesures de prévention au travail.

Dans ce contexte, beaucoup d'employeurs se posent la question de savoir quelles sont ou seront leurs obligations en matière de sécurité et de santé au travail.

En effet, il repose sur l'employeur une obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés au travail. Il lui revient ainsi d'éviter les risques et de les combattre à la source, de planifier la prévention des risques et de supprimer les dangers ou, le cas échéant, de les réduire au maximum.

Brucher Thieltgen & Partners vous donne ici quelques éléments de réponse sur les questions qui se posent dans le cadre de ce déconfinement et des nouvelles obligations et droits en vigueur tant pour les employeurs autorisés à reprendre leur activité que pour leur salariés.

I. Scénario de déconfinement en phase

La décision de déclencher une phase est prise par le gouvernement sur proposition du Premier Ministre et de la Ministre de la santé.

Le scénario actuel se présente comme suit :

1. Phase 1 : reprise des chantier de construction en date du 20 avril 2020
2. Phase 2 : le principe du confinement général sera levé en date du 11 mai 2020. A partir de cette date, les commerces seront autorisés à rouvrir, bien que certaines exceptions demeureront pour les cinémas et les salles de sport par exemple. Les lieux culturels comme les musées et les bibliothèques pourront rouvrir, tout en respectant les gestes barrières et la distanciation sociale, mais des précisions devront encore être apportées dans le courant de la semaine. Les salons de coiffure, de beauté et assimilés pourront également de nouveau accueillir des clients mais uniquement sur rendez-vous.

Dans une phase ultérieure suivra la réouverture du secteur Horeca. A ce stade il est néanmoins prématuré de se prononcer de manière plus précise quant à la levée des restrictions visant ce secteur mais si des résultats positifs sont enregistrés dans les semaines à venir, les restaurants pourront

rouvrir à partir du 1^{er} juin. Le cas des cafés et discothèques est plus problématique et fera l'objet de réflexions.

Concernant le retour au travail, le gouvernement demande aux salariés, « notamment du privé », qui peuvent télétravailler de continuer à le faire durant les prochaines semaines alors que l'objectif reste de limiter les déplacements et afin d'offrir au Luxembourg un « déconfinement durable » qui ne sera pas marqué par une nouvelle hausse des hospitalisations.

Il est important de noter que toute reprise d'activités doit être accompagnée de gestes barrières très stricts, la garde des distances notamment, et complétée par le **port obligatoire d'un masque** ou tout autre dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche pour les situations de contact interpersonnel si la distance de sécurité sanitaire de 2 mètres ne peut être garantie ainsi qu'en toutes circonstances dans les transports publics et pour les activités qui accueillent un public. Le non-respect de cette obligation entraîne une amende de 25 à 500 euros.

Dans le cadre de la crise actuelle et au vu du déconfinement progressif, un règlement grand-ducal a été pris en date du 17 avril 2020 dans le but de préciser les obligations pesant sur les employeurs et les salariés sur le lieu de travail pour **assurer la sécurité** de ces derniers pendant la crise sanitaire liée au Covid-19.

Comme déjà mentionné, l'employeur a clairement un rôle à jouer dans la protection de ses salariés contre la contamination sur le lieu de travail et ce règlement amène des précisions supplémentaires quant aux mesures à mettre en place dans le cadre de la reprise du travail.

En outre, il y a lieu de suivre les préconisations des services de santé au travail ; d'afficher des pictogrammes dans l'entreprise tels que ceux proposés par l'organisation mondiale de la santé ; de communiquer avec le salarié ; de limiter les déplacements professionnels des salariés au strict nécessaire et de reporter les événements sociaux organisés.

II. La sécurité au travail

II.1. Régime général en matière de sécurité au travail

Au sein d'une entreprise, la sécurité est l'affaire de tous ; tant l'employeur que le salarié ont un intérêt immédiat à ce que les normes soient respectées.

L'employeur doit assurer la mise en place et le respect des mesures de sécurité et de santé au travail pour l'ensemble de ses salariés. Cette obligation en matière de sécurité et de santé pesant sur l'employeur est une obligation de résultat. Cela signifie que la responsabilité de l'employeur sera engagée s'il ne parvient pas à protéger son salarié et il ne saurait s'exonérer en argumentant simplement qu'il a fait tout son possible.

Dans cette optique, il doit tenir compte des risques professionnels rencontrés par ses salariés. La nature et l'importance de ces risques varient en fonction du secteur d'activité de l'entreprise, de la nature des tâches allouées aux salariés, des conditions de travail des salariés, des procédés et méthodes de travail et de l'exposition des salariés à des agents chimiques, physiques et biologiques.



S'il est vrai que la sécurité au travail suppose des efforts conjoints de l'employeur et de salarié, et que pour responsabiliser ces derniers, la Code du travail leur impose certaines obligations, la responsabilité de l'employeur reste entière. Ce n'est qu'au niveau de la responsabilité pénale que le chef d'entreprise pourra s'exonérer s'il établit qu'il a réellement et effectivement délégué certaines tâches.

Le salarié doit effectivement prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes et omissions, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. Il est notamment obligé d'utiliser correctement les machines et outils ainsi que l'équipement de protection individuelle mis à sa disposition et de ne pas mettre hors service les dispositifs de sécurité.

La sécurité et la santé des travailleurs ayant une dimension collective, il va de soi que les représentants des salariés sont impliqués dans ce domaine, notamment la délégation du personnel, le délégué à la sécurité ainsi que les partenaires sociaux.

Concernant le rôle de l'employeur, dans les petites entreprises (<50 salariés), le chef d'entreprise est en droit de s'occuper seul de l'implémentation des règles sur la sécurité et la santé au travail.

Toutefois, il est de principe que l'employeur désigne un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels. Ces personnes, appelées « salariés désignés » doivent être en nombre suffisant et disposer des capacités nécessaires, l'employeur devant mettre à leur disposition tant les moyens requis qu'un temps approprié, qui compte comme temps de travail.

La désignation d'un « salarié désigné » ne doit dès lors pas se limiter à une simple formalité, mais doit être accompagnée de mesures concrètes.

L'employeur doit toujours exercer sa mission patronale de surveiller la bonne exécution des tâches qu'il a déléguées. La question de savoir si cette délégation à un salarié désigné le libérera de sa responsabilité pénale sera appréciée en fonction de l'effectivité de cette délégation.

L'obligation de l'employeur va toutefois au-delà du simple respect des normes à minima, le Code du travail l'oblige, en effet, à choisir parmi plusieurs solutions celle qui protège le plus le salarié. L'employeur doit tenir compte de l'évolution de la technique et de la situation.

Dans le contexte de la crise Covid-19, de nouvelles obligations et droits sont en vigueur tant pour les employeurs autorisés à reprendre leur activité que pour leurs salariés.

II.2. Nouvelles règles relatives à la sécurité et santé au travail pendant la crise sanitaire à charge des employeurs et des salariés

II.2.1. Obligations à charge des employeurs

Pendant la durée de l'état de crise et en sus des règles ordinaires décrites au point III.1. de la présente en matière de sécurité et santé au travail, l'employeur doit :



- prendre les mesures appropriées pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 et contribuer à l'amélioration des situations existantes pour faire face à cette épidémie ;
- éviter les risques et évaluer tout risque pour la sécurité et la santé des salariés qui ne peut pas être évité par rapport à la situation actuelle ;
- renouveler régulièrement cette évaluation des risques et, en tout cas, lors de tout changement de ces circonstances exceptionnelles liées au Covid-19 ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation des risques les mesures à prendre ;
- limiter, en cas de besoin, le nombre de salariés exposés aux risques ou susceptibles de l'être par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées au Covid-19 ;
- **informer et former**, en collaboration avec la délégation du personnel, **les salariés sur les risques éventuels pour la sécurité et la santé, les précautions à prendre, le port et l'emploi des équipements** et des vêtements de protection ainsi que sur les prescriptions en matière d'hygiène qui ont été prises dans le cadre du Covid-19 et leur donner les instructions appropriées ;
- afficher des **panneaux** signalant les risques et les mesures de prévention prises par rapport au Covid-19 ;
- **aménager les postes de travail** et autres locaux ou lieux de travail dans lesquels les salariés sont susceptibles d'exercer leur activité professionnelle en fonction de ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 ;
- mettre en place des équipements de protection collective qui permettent d'assurer la protection des salariés par rapport aux autres personnes ;
- fournir aux salariés des **équipements de protection individuelle**, y compris des vêtements de protection appropriés et adaptés ;
- veiller à ce que les vêtements et équipements de protection soient :
 - placés correctement dans un endroit déterminé et rangés à l'écart des autres vêtements,
 - nettoyés après chaque utilisation, ou, au besoin, détruits ;
- mettre à la disposition des salariés des sanitaires appropriés, leur permettre l'accès à un point d'eau, du savon et des serviettes de papier jetables ou leur fournir des produits désinfectants ;
- veiller à ce que les **salariés respectent une distanciation physique appropriée** (2 mètres entre personnes) et, à défaut, que les salariés portent un masque ou tout autre dispositif permettant de recouvrir le nez et la bouche d'une personne physique et, si besoin, d'autres équipements de protection individuelle ;
- veiller à ce que les locaux et les sols soient **régulièrement nettoyés** ;
- veiller à ce que les surfaces de travail **soient nettoyées et désinfectées**.

Toutes ces mesures concernant la sécurité et la santé au travail visées ci-dessus ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les salariés.

Afin de faciliter la mise en place de ces mesures et de mettre en relation l'offre et la demande en matière d'équipements de protection, la plate-forme www.epi-covid19.lu a été lancée. Cette plate-forme vise à rassembler toutes les informations relatives à la production et la fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) suivante :



- Masques chirurgicaux et de type FFP2 ;
- Masques de protection non certifiés ;
- Visières ;
- Écrans de protection en plastique ;
- Tabliers ;
- Désinfectants.

Par ailleurs, si un salarié d'une autre entreprise intervient dans les locaux de l'employeur, ce dernier doit prendre les mesures appropriées pour que les employeurs des salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent des informations adéquates en matière de sécurité telles que décrites ci-avant, destinées aux salariés en question.

En cas de danger grave et immédiat, le nouveau règlement grand-ducal du 17 avril 2020 précise que le salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice. En effet, la résiliation d'un contrat de travail effectuée par un employeur suite à une telle situation serait considérée comme abusive.

II.2.2. Obligations à charge des salariés

Pendant l'état de crise, les salariés doivent :

- **utiliser correctement les équipements** de protection et les vêtements de protection mis à leur disposition dans le cadre des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 et appliquer les mesures d'hygiène requises ;
- **signaler immédiatement, à l'employeur** et/ou aux travailleurs désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

II.2.3. En cas de non-respect des règles de sécurité

Les infractions aux règles sus-énoncées sont constatées par les membres de l'Inspection du travail et des mines ainsi que par les médecins du travail.

Les infractions aux règles énoncées ci-avant sont punies conformément aux règles du Code du travail par une peine d'emprisonnement qui pourra aller de 8 jours à 6 mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

II.2.4. Quant au port du masque comme geste barrière additionnel

Depuis lundi 20 avril, **une « protection buccale » est obligatoire** s'il n'est pas possible de respecter une distance d'au moins deux mètres avec un autre individu.



Dans les transports en commun, cette obligation est systématique, qu'importe la distance entre les utilisateurs. Notez que le port du masque chirurgical en tant que tel n'est pas obligatoire. Il suffit en effet de se protéger le nez et la bouche avec quelque chose, un masque en tissu ou même simplement avec un foulard.

Une distribution gratuite de masques de protection aux entreprises luxembourgeoises sera organisée dans les prochains jours conjointement par le gouvernement, la Chambre de Commerce et d'autres partenaires, et ce à titre de **cinq masques par salarié**.

La distribution physique des masques se fera via le réseau Post Luxembourg selon les modalités suivantes :

- les entreprises de 50 salariés ou plus recevront les masques par distribution directe (voie de courrier) dans les meilleurs délais,
- les entreprises de moins de 50 salariés recevront dans les prochains jours un courrier de la part du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), qui les informera sur le nombre de masques mis à leur disposition. Les masques seront remis aux entreprises contre présentation de l'original du courrier CCSS au bureau de poste (ou point de collecte) indiqué dans le courrier.

Pour plus d'informations

Nos experts, qui restent pleinement opérationnels pendant la crise, sont à votre disposition pour plus d'informations.

N'hésitez pas à contacter en particulier :



Me Marie Bena- Avocat à la Cour
marie.bena@brucherlaw.lu



Me Elisabeth Franssen – Avocat
elisabeth.franssen@brucherlaw.lu

