

La coresponsabilité de l'employeur et du salarié pour assurer un retour au bureau en toute sécurité

De manière générale et en application des articles L.312-1 et suivants du Code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et la santé physique et psychique des salariés dans tous les aspects liés au travail. Aux termes de l'article L.313-1 du même Code, il appartient au salarié de prendre soin, dans la mesure du possible, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions données par son employeur.

L'employeur doit notamment mettre en place, organiser, et respectivement adapter aux nouvelles circonstances, toute mesure nécessaire à titre de prévention des risques professionnels. En collaboration avec la délégation du personnel, l'employeur doit aussi assurer l'information et la formation des salariés quant à de tels risques et les mesures prises pour y remédier.

Sans préjudice des dispositions du Code du travail applicables en la matière et dans le cadre de la lutte contre la propagation du COVID-19, le Gouvernement luxembourgeois a pris le règlement grand-ducal du 17 avril 2020 portant introduction d'une série de mesures en matière de sécurité et santé au travail (« Règlement »).

Ledit Règlement prescrit des obligations à charge de l'employeur mais aussi à charge du salarié.

(A) Les obligations de l'employeur

(i) Les obligations de l'employeur vis-à-vis de ses propres salariés

En application de ce Règlement et en relation avec les circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire du COVID-19, l'employeur doit veiller, en collaboration avec la délégation du personnel ou les salariés, à :

- l'établissement et la mise à jour d'une évaluation des risques que présente la propagation du COVID-19 pour la sécurité et la santé des salariés ;
- la mise en place, l'adaptation et l'amélioration des mesures appropriées pour garantir la protection de la sécurité et de la santé des salariés sur base de l'évaluation des risques ;
- la limitation du nombre des salariés exposés aux risques ;
- l'information et la formation des salariés quant aux risques liés à la crise sanitaire et notamment aux précautions à prendre (telles que le port et l'emploi des équipements et des vêtements de

- protection, le respect de la distance de sécurité, etc.), ainsi qu'aux instructions données à ces derniers afin de garantir le respect des mesures de sécurité mises en place par l'employeur ;
- l'affichage des panneaux de signalement des risques et des mesures de prévention prises au sein de l'entreprise ;
 - l'aménagement des postes de travail et de tout autre local ou lieu de travail susceptible d'être utilisé pour l'exercice des activités professionnelles ;
 - la fourniture des équipements de protection individuelle et collective (tels que les vêtements de protection, les produits désinfectants, savon, serviettes jetables etc.)
 - la désinfection des surfaces de travail et au nettoyage régulier des locaux et des sols.

(ii) Les obligations de l'employeur vis-à-vis des parties tierces

L'employeur doit également veiller à ce que les employeurs des salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise reçoivent des informations adéquates concernant les mesures de sécurité applicables dans ses locaux et destinées à ces personnes.

Dans le cas où des salariés embauchés par divers employeurs se présentent sur un même lieu de travail, les employeurs doivent :

- s'informer mutuellement des risques liés à la sécurité et la santé des salariés et en informer leurs salariés respectifs ou leurs représentants ;
- coopérer pour coordonner, en fonction de la nature des activités, la mise en place des mesures appropriées et relatives à la sécurité et à la santé au travail.

(B) Les obligations du salarié

Les mesures prises par l'employeur afin de garantir la sécurité et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les salariés.

Les salariés doivent appliquer les mesures de sécurité et signaler sans autre délai à leur employeur (ou toute personne désignée en charge de la sécurité et de la santé des salariés) 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 sur le lieu de travail.

Le droit de retrait du salarié tel que prévu par l'article L.312-4 du Code de travail trouve également application aux termes du Règlement grand-ducal. Ainsi, un 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. La résiliation d'un contrat de travail effectuée par un employeur en violation de ce droit de retrait est abusive.

(C) Les sanctions en cas de non-respect des dispositions du Règlement

Les infractions aux dispositions prévues aux articles 1 et 2 du Règlement sont recherchées et constatées par les membres de l'Inspection du travail et des mines ainsi que par les médecins du travail de la division de la santé au travail et de l'environnement.

Ces infractions sont punies des peines prévues à l'article L. 314-4 du Code du travail, à savoir d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

En conclusion :

L'employeur ainsi que le salarié sont responsables du respect et de la garantie de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail et doivent coopérer en la matière.

Les employeurs sont obligés à transposer les consignes et les recommandations du Gouvernement au sein de leur entreprise et les salariés doivent suivre les nouvelles instructions de leur employeur afin de garantir, d'une part, leur propre sécurité et santé, et d'autre part, de ne pas mettre en péril la sécurité et la santé des autres salariés de l'établissement.

Nos recommandations

A titre préliminaire, nous renvoyons aux recommandations sanitaires temporaires de la Direction de la santé à l'attention des employeurs et des salariés dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19, telles que publiées par secteurs d'activités.

Par ailleurs et sachant que l'employeur doit limiter le nombre des salariés présents sur le lieu de travail au vu de l'augmentation du risque sanitaire par cette présence, il est fortement conseillé à l'employeur de favoriser le télétravail tant que la présence physique du salarié dans les locaux n'est pas indispensable à l'exécution des tâches salariales.

Si l'employeur décide du retour des salariés sur leur lieu de travail, il y a lieu de noter qu'à l'heure actuelle, le salarié ne bénéficie pas d'un droit légal au télétravail. Si l'employeur a mis en place les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la santé de ses salariés aux termes du Règlement et demande à un salarié de se présenter sur son lieu de travail, ce dernier ne saurait s'y opposer.

Le salarié a seulement le droit de quitter son lieu de travail aux termes de l'article 312-4 (4), à savoir en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité. Le salarié doit être en mesure de prouver que les conditions dudit article sont remplies. En conséquence, la résiliation d'un contrat de travail effectué par un employeur à l'égard d'un salarié pour avoir exercé son droit de retrait conformément aux dispositions légales mentionnées ci-dessus serait abusive.

Dans ce contexte, l'employeur a intérêt à établir par écrit l'évaluation du risque sanitaire et les mesures de sécurité et de santé prises en rapport avec la crise sanitaire du COVID-19, afin de pouvoir prouver que le Règlement et les recommandations du Gouvernement ont été dûment suivis. Pour éviter un litige entre l'employeur et les salariés quant aux mesures prises pour garantir sa sécurité et la santé sur le lieu de travail et pour responsabiliser les salariés et assurer le respect de ces mesures, l'employeur a intérêt aussi à faire approuver aux salariés ces mesures par une contresignature.

L'employeur doit réagir et remédier à un éventuel non-respect des mesures imposées aux salariés, prononçant une sanction appropriée à l'encontre de tout salarié qui aurait commis une insubordination par le non-respect desdites mesures. Une telle sanction peut aller d'une simple mise en garde à un licenciement en fonction de la gravité de la faute commise par le salarié.

Contact



Muriel Piquard, Director
Wildgen

muriel.piquard@wildgen.lu