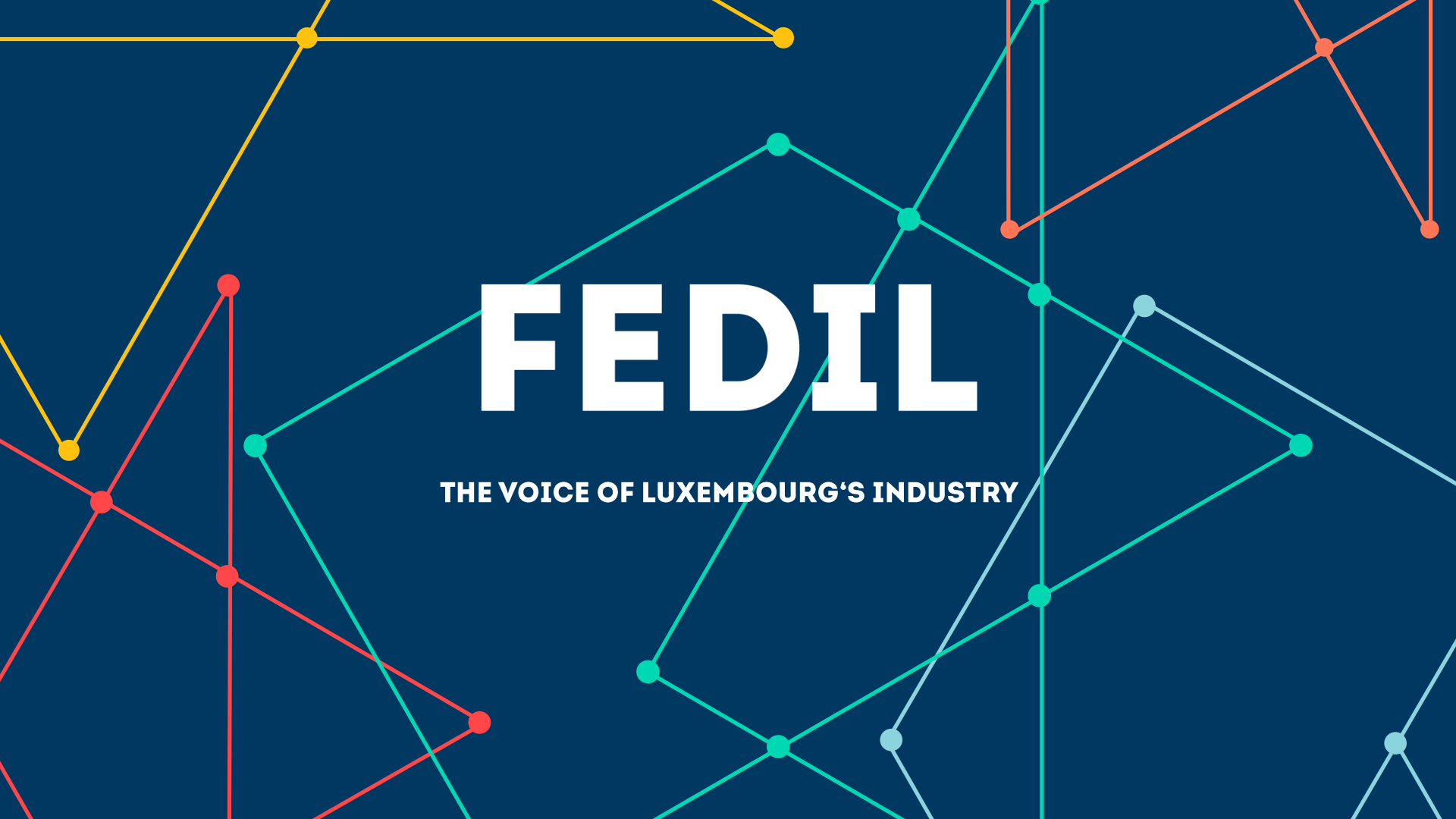




FEDIL

THE VOICE OF LUXEMBOURG'S INDUSTRY



LABOUR LAW



Conférence sur la santé et la sécurité au travail

30 janvier 2017

Ordre du jour

1. **Mot de bienvenue**
2. **Intervention de Nicolas SCHMIT, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire**
3. **Les obligations des entreprises en matière de sécurité et santé au travail – Magalie LYSIAK, Adviser FEDIL**
4. **L'émergence de nouveaux risques – Marco BOLY, Directeur de l'ITM**
5. **La norme ISO 45001 – Stefan ZERWES, Managing Director ESCEM Asbl**
6. **La vision zéro – Georges WAGNER, chargé de direction à l'AAA et Annick SUNNEN, service prévention AAA**
7. **Conclusion – Michel WURTH, Président DE L'INDR**
8. **Verre de l'amitié**

1

**Mot de bienvenue – Marc
KIEFFER**

2

**Intervention de Nicolas SCHMIT,
ministre du Travail, de l'Emploi et de
l'Economie sociale et solidaire**

3 Les obligations des entreprises en matière de sécurité et de santé au travail – Magalie LYSIAK

**La sécurité et la santé au
travail est l'affaire de tous**

Les obligations en la matière

- Résultent :
 - du code du travail, des lois et règlements
 - des règlements et directives européennes
- Livre III sur la protection, la sécurité et la santé des travailleurs
- Les dispositions relatives à la sécurité et à la santé sont d'ordre public (L. 010-1 du code du travail)

Les obligations de l'employeur

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

=

Obligation de résultat

Les obligations de l'employeur

Principes généraux (L.312-2):

- Prévenir les risques professionnels
- Eviter et éliminer les risques et les facteurs de risques
- Evaluer les risques lorsqu'ils ne peuvent être évités
- Adapter le travail à l'homme
- Prendre en considération les capacités du salarié
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Réduire la dangerosité
- Planifier la prévention de manière cohérente
- Prendre des mesures de protection collective par priorité aux EPI
- Donner des instructions et des formations appropriées
- Dialoguer, informer et former quant à ces principes

Le principe de l'amélioration continue

- Une évaluation des risques « dans tous les aspects liés au travail »
 - Etat des lieux des risques
 - Réels et potentiels
- Définition des mesures à prendre pour prévenir le risque
 - Choix des équipements
 - Aménagement des lieux de travail
- Implémentation des mesures
 - S'assurer de leur application
 - Informer et former
- Dans une démarche continue d'amélioration
 - Tenir compte des changements de circonstances
 - Améliorer les situations existantes

La sécurité pensée sur le principe de l'amélioration continue

- L'amélioration ne doit pas se faire uniquement dans l'amélioration des procédures existantes
 - Elle doit être également source d'innovation
 - Pas uniquement une consolidation de l'existant
- Comment rendre une situation moins dangereuse ?
 - **Le travail en hauteur comporte plus de risques notamment celui de chute :**
 - Comment ramener le travail au sol ?
 - Comment adapter l'installation, les machines...etc. ?
 - Et seulement en cas d'impossibilité, mettre en place des procédures garantissant une sécurité totale
 - **Les travaux comportant des objets en mouvement sont accidentogènes :**
 - Comment éviter les interactions : plages horaires, espaces physiquement définis...etc?
 - Comment permettre le respect de distances de sécurité...?

L'obligation d'évaluation de l'employeur

- **L'employeur doit: (L. 312-5)**
 - **Disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail**
 - Y compris les postes particulièrement sensibles/à risques particuliers
 - **Déterminer les mesures de protection à prendre et le matériel de protection à utiliser**
 - Choisir les équipements de travail adéquats
 - Prendre en compte les capacités du salarié à une tâche déterminée
 - **Tenir une liste des accidents du travail (ITT supérieure à 3 jours)**
 - **Rapports sur ces accidents à l'ITM**

L'obligation de prévention de l'employeur

- Une fois les risques évalués, il convient d'en éviter la réalisation par :
 - La mise en place de conditions de travail ergonomiques
 - L'organisation du travail de manière appropriée
 - Par l'évitement dans toute la mesure du possible du travail répétitif
 - Par l'information des salariés
 - Par la formation adéquate des salariés internes ou externes à l'entreprise
 - L'employeur doit également désigner pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et l'évacuation des salariés, les salariés chargés de mettre en pratique ces mesures
 - L'employeur doit par ailleurs autant que possible organiser des relations nécessaires avec les services de secours

L'obligation d'information de l'employeur

- Importance de l'information de l'ensemble des salariés (L. 312-6)
- Doit assurer au salarié notamment sous contrat temporaire (CDD, intérim) une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail compte tenu de sa qualification et de son expérience (L. 312-8)
 - Information des risques encourus
 - Mesures de sécurité en vigueur dans l'entreprise
 - Mise à disposition d'EPI adaptés
 - Affectation suivant la capacité du salarié
 - Remise à jour ou rappel périodique des consignes
- Lorsque plusieurs entreprises collaborent sur un même chantier (L. 312-2(5))
 - Coordination des moyens en matière de sécurité et santé
 - Rôle du coordinateur à la sécurité
- Information adéquate des employeurs intervenant sur le chantier pour l'information de leurs propres salariés
 - Finalité : prévention des risques afin de réduire les accidents de travail

La protection des salariés contre les risques secondaires

- Doit aussi prendre les mesures pour que les salariés soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui (Loi anti-tabac de 2006 et code du travail)
 - Possibilité d'interdire de fumer
- Doit aussi prendre des mesures pour la santé psychique
 - Bien-être des salariés
 - Sensibilisation aux risques de harcèlement
 - Eviter autant que possible les travaux répétitifs

L'obligation de sécurité lors d'une délégation de pouvoir

- Obligation personnelle et générale de l'employeur
 - ...qu'il peut déléguer de manière claire et non équivoque sans se dégager pour autant totalement de sa responsabilité (L. 312 -1)
- Conditions d'une délégation de pouvoirs (L. 312-3) :
 - Expresse et publique
 - Qualifications et compétences du délégataire
 - Transmission effective des pouvoirs avec prérogative de décision

L'obligation de sécurité en l'absence de délégation de pouvoir

- Même sans délégation, la responsabilité du superviseur peut être recherchée s'il ne pouvait ignorer le danger.
 - Notion clef : Exercice de la surveillance! La délégation de pouvoir permet uniquement au chef d'entreprise de s'exonérer mais n'engage pas pour autant la responsabilité de la personne à laquelle les pouvoirs ont été confiés !
- Par exemple sur un chantier :
 - Si le délégataire démontre avoir rempli ses obligations (en l'espèce visites régulières, instructions précises...etc.) = exonération possible
 - Par contre un chef d'équipe présent sur le chantier depuis son commencement et ayant nécessairement remarqué l'absence de dispositifs de protection sans en informer le chef d'entreprise a vu sa responsabilité engagée indépendamment de tout transfert de pouvoir
- Par contre l'éloignement peut être une cause d'exonération si par ailleurs toutes les instructions avaient été données (contrairement au chef d'entreprise)

La responsabilité de l'employeur

- La prévention et la politique de sécurité et santé au travail ne doivent pas être passives, mais actives
 - De simples consignes ne suffisent pas, il convient de veiller à leur application
 - La mise à disposition d'EPI ne suffit pas, il faut s'assurer de leur utilisation
- Application de l'article L. 314-4
 - Possibilité d'emprisonnement de 8 jours à 6 mois
 - Amendes
- Les sanctions peuvent être administratives, pénales ou civiles

Quelques cas pratiques...

- **Absence de garde-corps sur un échafaudage – chute de l'ouvrier – 2 semaines d'hôpital + ITT de 5 mois**
 - coups et blessures involontaires
 - défaut de prévoyance
 - = amende de 1000€
- **Un blessé grave et un mort lors du nettoyage de l'outil de production**
 - Coups et blessures involontaires, homicide involontaire (défaut de mesures de précaution...)
 - Défaut de formation (pas de procédure standardisée, absence de formation adéquate par parrainage...)
 - Défaut de coordination et d'évaluation correcte des risques
 - = 3 mois de prison avec sursis, 1500€ d'amende + 10.000€ par partie civile

Le support du travailleur désigné

- L. 312-3 et RDG du 9.06.2006
- Doit s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise
- Le chef d'entreprise peut assurer cette fonction dans les entreprises jusqu'à 49 salariés
- Nommés par l'employeur avec une possibilité de délégation de pouvoir :
 - Pourrait être tenu des mêmes sanctions que l'employeur en cas de violation de ses obligations
 - L'employeur n'est pas pour autant totalement déchargé de toute obligation en matière de sécurité et de santé
 - Pour mémoire : délégué à la sécurité nommé par la délégation
- Doivent disposer du temps approprié pour s'occuper de leur mission
 - Les salariés doivent avoir les capacités et les moyens nécessaires (formations,...)
 - Doivent être en nombre suffisant (effectifs et secteur d'activité)

Le support du travailleur désigné

- Possibilité d'une externalisation de la fonction
- Doivent participer ou être consultés pour toute action pouvant avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé, la politique d'évaluation des risques et les mesures en découlant, etc...
- Doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires, définir la stratégie en matière de sécurité, surveiller les moyens mis en œuvre, organiser des exercices, proposer des actions et des solutions, etc...
- Doivent disposer d'un certain niveau de compétence et une formation appropriée (RGD) avec une remise à niveau périodique
- Ne peut pas être sanctionné pour l'exercice de son travail tout comme le délégué à la sécurité

Le dialogue social, un outil en plus pour la sécurité

- Parce que la sécurité est l'affaire de tous
 - Consultation et participation des salariés (L. 312-7 et suivants)
 - Droits des salariés ou leurs représentants de faire des propositions
 - L'employeur doit informer les salariés et/ou leurs représentants de la politique de sécurité en œuvre dans l'entreprise sur (L.312-6) :
 - Les risques identifiés et les mesures de protection et de prévention
 - Les mesures concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des salariés en cas de danger immédiat
- Et
- Faciliter l'accès aux documents relevant pour les salariés ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés
 - Mesures appropriées pour l'information des intervenants extérieurs

Le dialogue social, un outil en plus pour la sécurité

- Participation équilibrée ou consultation préalable pour :
 - Toute action pouvant avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé
 - La nomination du/des travailleur(s) désigné(s)
 - L'appel à des compétences externes pour les activités de protection et de prévention
 - L'évaluation des risques
 - Les mesures d'information à l'égard des salariés
 - La conception et l'organisation de la formation à l'intention des salariés

Le délégué à la sécurité et à la santé

- Nommé par la délégation du personnel
 - Parmi les salariés de l'entreprise
 - Salarié protégé
- L'employeur doit collaborer avec le délégué à la sécurité
 - Visites et retour du terrain
 - Suggestion d'amélioration et propositions visant à pallier à tout risque et éliminer les sources de danger
 - Responsabilisation de ce dernier indispensable
- Le délégué à la sécurité doit collaborer « étroitement » avec le travailleur désigné mais aussi avec l'employeur
- Dispense de travail suffisante sans perte de salaire pour mener à bien leur mission et se former (40h/mandat + 10h/premier mandat)
- Possibilité de saisir l'ITM si il estime que les moyens engagés et les mesures mises en œuvre par l'employeur ne sont pas suffisants

Le délégué à la sécurité et à la santé

- Consultation au sujet :
 - de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers
 - des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser
 - des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L. 614-11; 4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé
 - de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise
 - des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et compte tenu d'autres personnes présentes
 - des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie
 - du recours dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention
 - de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité
 - de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées
 - des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

Les obligations du salarié

- Le salarié doit jouer un rôle actif dans sa propre sécurité (L. 313-1 code du travail)
- Doit prendre soin de sa sécurité et sa santé ainsi que celle des autres conformément aux instructions et formations lui données
- Doit signaler sans délai les situations de travail présentant un danger grave et immédiat
 - Utilisation correcte des outils de travail et des machines
 - Ne pas mettre hors service ou modifier les dispositifs de sécurité mis en place
- Doit utiliser de manière correcte les EPI mis à sa disposition
- Le salarié est tenu de se conformer aux obligations légales de sécurité sous peine de se voir pénalement sanctionné (L. 314-4)

La responsabilité du salarié

- **Toute violation des dispositions du code du travail peut être punie d'une amende de 251 à 3000€**
- **Responsabilité pénale peut être engagée (article 418 et s)**
 - Homicide et lésions corporelles involontaires
- **Responsabilité civile lorsque les conditions sont réunies**
 - Dommage / lien de causalité/ Notion de faute

Quelques cas pratiques

- Les licenciements pour violation des consignes de sécurité sont généralement validés par la jurisprudence:
 - Salarié qui nettoie les couteaux d'une machine sans gants de protection alors que ces derniers étaient disponibles
 - Salarié préposé au nettoyage de locaux industriels/chantiers etc. qui oubliait régulièrement casque / chaussures de sécurité / tenue de l'entreprise

Attitude à adopter en cas de danger imminent (L. 312-4)

- L'employeur doit prendre les mesures nécessaires en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés
- Organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs
 - Exercice incendie, exercice de simulation d'accident, formation aux premiers secours...
- Identifier les salariés chargés de mettre en place les mesures prédéfinies dans une situation donnée
- Informer le plus tôt possible les salariés de l'urgence de la situation ou du risque encouru et des mesures de protection nécessaires
- Prendre les mesures pour arrêter l'activité et/ou mettre les salariés en sécurité
- Eviter que les salariés ne reprennent le travail en cas de persistance d'un danger grave et immédiat
- Le salarié ne peut subir aucun préjudice si :
 - il s'éloigne d'une zone de danger
 - il prend les mesures pour prévenir un danger en l'absence de supérieur hiérarchique

La formation des salariés

- Le salarié – permanent ou non de l'entreprise - doit recevoir une formation suffisante et adéquate
- Axée sur son poste de travail ou sa fonction
- Le salarié occupant un poste à risque doit suivre une formation appropriée mais aussi voir ses connaissances en matière de sécurité et santé remises à jour périodiquement
- Pour les délégués à la sécurité et à la santé ainsi que pour les travailleurs désignés, une formation appropriée doit être dispensée et des remises à jour périodiques doivent être effectuées.
- Les coordinateurs en matière de sécurité et santé doivent suivre des formations spécifiques et être détenteurs d'un agrément ministériel

Les Services de santé au travail : acteurs essentiels de la sécurité et santé au travail

- Visite médicale d'embauche
- Visite de reprises après une incapacité de travail de plus de 6 semaines
- Suivi médical des salariés occupés à des postes à risques
- Partenaires dans la définition des postes à risques
- Partenaires dans la prévention des risques professionnels
- Suivi médical des salariés
- Suivi spécifique des jeunes travailleurs et de la salariée enceinte
- Acteurs de la procédure de reclassement :
 - Initiateur de la procédure de reclassement interne lorsque l'entreprise emploie plus de 25 salariés, que le salarié est occupé depuis au moins 10 ans dans l'entreprise et son poste de travail étant un poste à risque
 - Avis requis lors de la saisine par le contrôle médical

Les Services de santé au travail : acteurs essentiels de la sécurité et santé au travail

- L'article L. 322-2 renseigne les missions des services de santé :
 - d'identifier les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail, d'aider à éviter ces risques et notamment à les combattre à la source, d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
 - de surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du salarié;
 - de donner des conseils sur la planification des postes de travail, notamment quant à l'aménagement des lieux de travail et le choix des équipements de travail, ainsi que quant à l'utilisation de substances ou préparations chimiques pouvant constituer un risque pour la santé des salariés;
 - de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé;
 - de surveiller la santé des salariés en relation avec le travail et d'effectuer, à cet effet, les examens médicaux prévus;
 - de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle;
 - de coopérer avec le comité mixte ou, à défaut, avec la délégation du personnel;
 - (Loi du 23 juillet 2015 – Au plus tard lors des élections sociales de 2018) de coopérer avec la délégation du personnel
 - d'organiser les premiers secours

Les services de santé au travail

- Rôle essentiel de prévention
- Partenaire de l'employeur
 - Collaboration étroite avec le travailleur désigné
 - Identification et évaluation des risques
 - Force de proposition pour l'aménagement des situations et postes de travail
 - aspects physiques (dimensionnements, efforts, postures, nuisances physiques, manutentions...)
 - aspects organisationnels (circulation, communication, horaires de travail, organisation des tâches, ...)
 - Organisation de formations...etc

La sécurité et la santé, c'est aussi...

- Aller plus loin que la simple sécurité des installations mais aussi respecter les dispositions du droit du travail relatives au :
 - Respect du temps de travail
 - Respect du temps de repos
 - Emploi des jeunes travailleurs
 - ...
 - Et généralement toute mesure visant à protéger le salarié

4

**L'émergence de nouveaux
risques – Marco BOLDY**

5

La norme ISO 45001 –

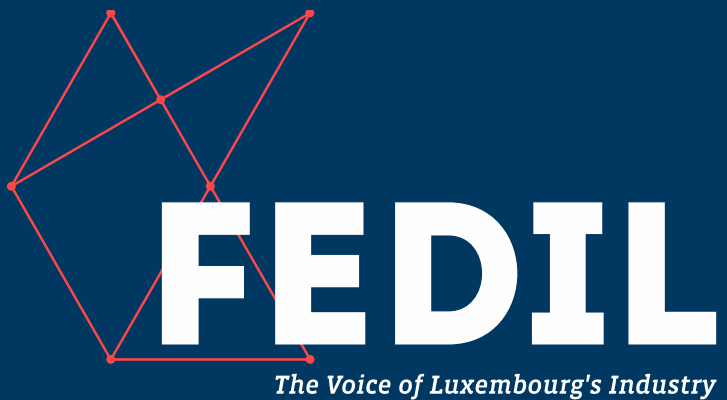
Stefan ZERWES

6

La Vision Zero – Georges WAGNER et Annick SUNNEN

7

Conclusion – Michel WURTH



*7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Boîte postale 1304
L-1013 Luxembourg*

*fedil@fedil.lu
tel: +352 43 53 66-1
fax: +352 43 23 28
www.fedil.lu*