



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

23 juillet 2020

AVIS III/54/2020

relatif au projet de loi portant introduction d'une série de mesures temporaires en matière de sécurité et santé au travail dans le cadre de la lutte contre le COVID-19

..... AVIS

Par lettre du 22 juillet 2020, Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le présent projet de loi a pour objet de consacrer une série de mesures temporaires en matière de sécurité et santé au travail dans le cadre de la lutte contre le COVID-19.

2. Dans le cadre de l'état de crise tel que déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 le Gouvernement avait pris un certain nombre de mesures exceptionnelles et immédiates motivées par la gravité de la situation.

Parmi ces mesures figuraient également un certain nombre de dérogations par rapport au droit du travail et notamment un renforcement des dispositions existantes en matière de sécurité et de santé au travail.

3. En effet le règlement grand-ducal du 17 avril 2020 portant introduction d'une série de mesures en matière de sécurité et santé au travail dans le cadre de la lutte contre le COVID-19, pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution, avait introduit une série d'obligations spécifiques qui étaient à appliquer par les employeurs et détaillé un certain nombre de droits et obligations des salariés pour la durée de l'état de crise pour tenir compte des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 et pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés face à celle-ci.

De plus ce texte avait chargé expressément l'Inspection du travail et des mines ainsi que la division de la santé au travail et de l'environnement de veiller à l'application de ces dispositions.

4. Vu que la durée de validité de ce règlement du 17 avril 2017 était limitée à la période de l'état de crise et que le contenu du dispositif a évidemment gardé son importance au-delà de cette date butoir, le présent projet de loi doit assurer la continuation temporaire du dispositif en prenant le relais du règlement, dont les dispositions sont devenues caduques à la fin de l'état de crise, de même que des recommandations mises en place depuis lors.

5. Ainsi en sus des règles ordinaires en matière de sécurité et santé au travail pesant sur base des dispositions légales existantes sur chaque employeur, celui-ci 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 de COVID-19 ;
- éviter les risques et évaluer tout risque pour la sécurité et la santé des salariés qui ne peut pas être évité par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;
- renouveler régulièrement cette évaluation des risques et, en tout cas, lors de tout changement de ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation des risques les mesures à prendre par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;
- limiter, en cas de besoin, le nombre de salariés exposés aux risques ou susceptibles de l'être par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de 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 de ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 et leur donner les instructions appropriées ;
- afficher des panneaux signalant les risques et les mesures de prévention prises par rapport à ces circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de 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, adaptés aux circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19 ;
- veiller à ce que les vêtements et équipements de protection soient :
 - o placés correctement dans un endroit déterminé et rangés à l'écart des autres vêtements,
 - o 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 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.

La CSL est d'avis que le futur texte devrait aussi prévoir l'obligation pour l'employeur de veiller à une aération régulière des locaux de l'employeur servant de lieu de travail à ses salariés.

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

6. L'employeur doit aussi 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.

7. Lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions visées ci-avant relatives à la sécurité et à la santé au travail et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs salariés respectifs ou leurs représentants.

8. Le projet de loi prévoit aussi des droits et obligations pour les salariés. Ainsi ceux-ci 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.

9. L'article L.312-4 du Code du travail prévoit que : « *L'employeur doit :*

- *informer le plus tôt possible tous les salariés qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection ;*
- *prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux salariés, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail ;*
- *sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat. 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 effectué par un employeur en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. L'employeur fait en sorte que tout salarié, en cas de danger grave et immédiat, pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger. Son action n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence lourde. »*

L'article 2 (2) du projet de loi ajoute la précision 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. La résiliation d'un contrat de travail effectuée par un employeur en violation de ces règles est abusive.

10. Les infractions aux règles énoncées ci-avant 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 (non pas par les médecins du travail des services de santé). 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.

11. Les règles décrites ci-avant seront applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

12. La CSL souhaite rappeler que tout employeur doit impliquer la délégation du personnel lorsqu'il met en place et en application son plan d'action interne de lutte contre le virus et de protection des salariés.

La CSL est d'avis que les moyens du délégué à la sécurité, notamment en termes de crédit d'heures, doivent être élargis pendant cette phase de lutte contre le Covid-19.

13. En dehors de ces remarques, la CSL émet son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 22 juillet 2020

Pour la Chambre des salariés,

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hoffmann'.

Sylvain HOFFMANN
Directeur

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Back'.

Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.