



NEWSLETTER

N° 4/2020

18 avril 2020

1. Quelles sont les obligations à charge des employeurs ?
2. Comment une entreprise peut-elle se procurer des équipements de protection personnelle (EPI) ?
3. Qu'en est-il si des salariés d'une autre entreprise interviennent dans les locaux de l'employeur ?
4. Qu'en est-il si plusieurs salariés de plusieurs entreprises interviennent sur un même lieu de travail, tel un chantier par exemple ?
5. Quels sont les droits et obligations des salariés en matière de sécurité au travail spécifiques pendant la crise ?
6. Qu'en est-il en cas de danger grave et immédiat ?
7. Qui est compétent pour contrôler le respect des règles de sécurité et pour les sanctionner en cas de non-respect ?

NOUVELLES RÈGLES RELATIVES À LA SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE À CHARGE DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS À PARTIR DU 17 AVRIL 2020

Un nouveau règlement grand-ducal du 17 avril 2020 vient 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. Lesdites règles sont applicables à la même date.

1. Quelles sont les obligations à charge des employeurs ?

Pendant la durée de l'état de crise et 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 :
 - 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 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 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.

2. Comment une entreprise peut-elle se procurer des équipements de protection personnelle (EPI) ?

Afin de mettre en relation l'offre et la demande en matière d'équipements de protection individuelle produits et fournis par des entreprises luxembourgeoises, la plate-forme www.epi-covid19.lu a été lancée par l'agence nationale de promotion de l'innovation, Luxinnovation, sous l'égide du gouvernement. Cette plate-forme, qui fonctionne comme un répertoire évolutif, avec un accès sécurisé pour les utilisateurs, vise à rassembler toutes les informations relatives à la production et la fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) suivants :

- masques chirurgicaux et de type FFP2 ;
- masques de protection non certifiés ;
- visières ;
- écrans de protection en plastique ;
- tabliers ;
- désinfectants.

3. Qu'en est-il si des salariés d'une autre entreprise interviennent dans les locaux de l'employeur ?

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.

4. Qu'en est-il si plusieurs salariés de plusieurs entreprises interviennent sur un même lieu de travail, tel un chantier par exemple ?

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.

5. Quels sont les droits et obligations des salariés en matière de sécurité au travail spécifiques pendant la crise ?

Pendant la durée de 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.

6. Qu'en est-il en cas de danger grave et immédiat ?

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. »

Le nouveau règlement grand-ducal du 17 avril 2020 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 des dispositions du présent paragraphe est abusive.

7. Qui est compétent pour contrôler le respect des règles de sécurité et pour les sanctionner en cas de non-respect ?

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.