

Santé au travail : l'employé est-il protégé ?

La protection de la santé du travailleur est un élément important des rapports de travail. De nombreuses dispositions légales réglementent la matière. En cas de non-respect de ces règles par l'employeur, ce dernier s'expose à des sanctions ou peut voir sa responsabilité civile engagée¹.

TEXTE **MARC HOCHMANN FAVRE**



Marc Hochmann Favre
Avocat – Médecin
LHA Avocats

Enfin, des directives existent qui permettent de déterminer dans le détail quelles mesures de protection doivent être appliquées, par exemple les directives de la Caisse Nationale Suisse (CNA ou SUVA).

La protection de la santé du travailleur est donc très codifiée, et il serait bien difficile d'en faire ici une présentation exhaustive. De manière générale, ces règles ont pour dénominateur commun l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les mesures utiles pour protéger la santé du travailleur. Par

matière de sécurité et de médecine du travail (art. 3 al. 1 OPA). Il devra également informer les travailleurs des risques auxquels ils sont exposés et des mesures à prendre pour les prévenir (art. 6 al. 1 OPA), mais aussi surveiller que les travailleurs respectent les mesures relatives à la sécurité au travail (art. 6 al. 3 OPA). En cas de harcèlement sexuel dont l'employeur est tenu informé, ce dernier devra intervenir pour mettre fin aux agissements litigieux (art. 328 CO *cum* art. 4 de la loi sur l'égalité (LEg)).

En cas de non-respect de ces règles,

Les dispositions légales sur la protection du travailleur

La santé du travailleur est protégée en Suisse notamment par les art. 328 du Code des obligations (CO), 6 de la loi sur le travail (LTr) et 82 de la loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA). Plusieurs ordonnances ont été éditées sur ces bases, par exemple celles relatives à la loi sur le travail (OLT 1 à 5) ou à la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA).

Ces dispositions sont complétées par des réglementations spécifiques aux différents domaines d'activité des travailleurs, par exemple l'ordonnance sur les travaux de construction (OTConst) ou l'ordonnance sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux microorganismes (OPTM).

exemple, l'employeur veillera à organiser le temps de travail de façon à respecter les règles relatives au travail de nuit (art. 16ss LTr) ou celles relatives à l'occupation des femmes enceintes ou qui allaitent (art. 35 ss LTr).

Dans le cadre de la protection contre les accidents, l'employeur devra prendre toutes les mesures de protection qui répondent aux règles reconnues en

des sanctions peuvent être prises. Par exemple, si la non-observation de prescriptions de sécurité met sérieusement en danger la vie et la santé des travailleurs, l'autorité cantonale peut interdire l'utilisation de locaux ou d'une installation, et, dans les cas particulièrement graves, fermer l'entreprise jusqu'à ce que le danger soit écarté (art. 86 al. 2 LAA).

Une réglementation similaire est prévue

“L'EMPLOYEUR DEVRA PRENDRE TOUTES LES MESURES UTILES POUR PROTÉGER LA SANTÉ DU TRAVAILLEUR,,

par la loi sur le travail (art. 51ss LTr), ce qui concerne par exemple les règles sur le travail nocturne ou les femmes enceintes. En cas de harcèlement sexuel, l'employeur peut être condamné à verser une indemnité au travailleur à moins qu'il ne prouve avoir pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui (art. 5 al. 1 LEg). La violation par l'employeur des prescriptions relatives à la santé du travailleur peut également engager sa responsabilité civile en application de l'art. 328 CO. En d'autres termes, l'employé victime d'un accident professionnel ou d'une maladie liée à l'exercice du travail pourrait se retourner contre l'employeur pour réclamer des dommages-intérêts.

Il convient toutefois de préciser que le droit suisse, à la différence du droit américain, ne prévoit pas de dommages-intérêts punitifs, le but de l'indemnisation - sous réserve de la question du tort moral - étant de remettre la personne lésée dans la situation économique qui prévaudrait si le fait dommageable ne s'était pas produit.

En cas de décès de l'employé, par exemple à la suite d'un accident de chantier, la famille pourrait agir contre l'employeur pour obtenir une indemnité pour la perte de soutien ou la réparation du tort moral.

Quels sont les moyens à disposition de l'employé ?

Lorsque la santé du travailleur est menacée, ce dernier peut s'adresser directement à l'employeur pour l'avertir, le cas échéant lui suggérer des mesures à mettre en place.

Si l'employeur dispose d'un médecin du travail, le recours à ce dernier peut, selon les situations, s'avérer nécessaire pour examiner la situation.

Le travailleur peut également s'adresser à un syndicat qui pourra lui prodiguer des conseils, le cas échéant interpeller l'employeur au sujet des mesures à mettre en place pour protéger la santé du travailleur.

Dans l'hypothèse où l'employeur

ne donne pas suite à ces diverses démarches, une dénonciation à l'autorité cantonale est envisageable. Cette dernière est en effet chargée de contrôler, en collaboration avec les autres autorités et organismes concernés, les installations, l'organisation mise en place, ainsi que les mesures prises pour garantir la protection de la santé et la sécurité des travailleurs².

Enfin, lorsqu'un accident ou une maladie liés au travail sont survenus, l'employé peut assigner l'employeur en responsabilité devant les juridictions

civiles pour requérir des dommages-intérêts.

Qu'en est-il en pratique ?

Les moyens énoncés ci-dessus sont théoriquement à la disposition des travailleurs dont la santé est menacée. Toutefois, la pratique enseigne que beaucoup d'entre eux renoncent à les faire valoir de peur de subir des mesures de rétorsion de la part de l'employeur. ●

¹ La responsabilité pénale demeure réservée.

² Art. 3 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

