

DE QUOI S'AGIT-IL ?
PRESTO N°110 | MAI 2020
L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ,
DE QUOI S'AGIT-IL ?

PRESTO N°110 | MAI 2020
L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ,
DE QUOI S'AGIT-IL ?

PRESTO N°110 | MAI 2020
L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ,
DE QUOI S'AGIT-IL ?

PRESTO N°110 | MAI 2020
L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ,
DE QUOI S'AGIT-IL ?

PRESTO N°110 | MAI 2020
L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ,
DE QUOI S'AGIT-IL ?

PRESTO N°110 | MAI 2020
L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ,
DE QUOI S'AGIT-IL ?



PRESTO DE LA FNAS FO

Sommaire

- LES FONDEMENTS JURIDIQUES DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ p 4
- LES ACTEURS DE PRÉVENTION p 6
- LE RÔLE DU CSE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ...
ET DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS p 6
- LES CONSEQUENCES EN CAS DE MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR A SES OBLIGATIONS p 8
- LES DÉLAIS RACCOURCIS DE CONSULTATION ET DE DÉROULEMENT DES EXPERTISES..... p 9
- ANNEXE - Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de
mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au
travail p 11

Préambule



L'Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (UDES) fait partie des signataires d'un courrier envoyé le 30 avril à Muriel PENICAUD, ministre du Travail. Hugues VIDOR, responsable de l'UDES, estime à l'instar du MEDEF¹, de la CPME², de l'U2P³, de la FNSEA⁴ et de l'UNAPL⁵, que la responsabilité des employeurs ne doit pas être engagée en cas de contamination des travailleurs sur les lieux de travail.

Cette offensive groupée vise à obtenir un changement de la législation afin de mettre fin à « l'insécurité juridique » qui pèse sur eux. Ils cherchent à éviter d'éventuelles mises en cause de leur responsabilité civile et pénale.

Ils veulent se soustraire de leurs responsabilités et obligations en matière de santé et de sécurité.

Pour les employeurs, une solution existe : tenter d'obtenir une mesure législative dans l'esprit et dans la lettre de la section II - article 5 - alinéa 4 de la directive européenne (89/391) datant de 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Elle permet aux États membres d'exclure ou de diminuer la responsabilité des employeurs pour « des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée. » Le Medef plaide également pour que les fiches-conseils et le protocole de confinement du ministère du Travail aient une valeur juridique.

Lundi 4 mai, les sénateurs se sont emparés du sujet, contre l'avis du gouvernement, en adoptant un amendement excluant toute responsabilité des élus locaux, fonctionnaires et **des employeurs** en cas de contamination par le Covid-19 pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire. Ils ont ainsi fait écrire dans le projet de loi : « nul ne peut voir sa responsabilité pénale engagée du fait d'avoir, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire [...], soit exposé autrui à un risque de contamination par le coronavirus SARS-CoV-2, soit causé ou contribué à causer une telle contamination. »

¹ Mouvement Des Entreprises de France

² Confédération des Petites et Moyennes Entreprises

³ Union des entreprises de Proximité

⁴ Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

⁵ Union Nationale des Professions Libérales

Pour le moment ce gouvernement n'a pas légiféré en ce sens. Mais c'est le même qui, au fil de l'eau et depuis le début du confinement et l'état d'urgence sanitaire, s'attaque ouvertement aux droits des salariés. Cela nous a amenés à demander l'abrogation de la loi d'urgence et des ordonnances qui vont avec.

C'est le même qui s'attaque aux inspecteurs du travail et nous a amenés à prendre leur défense.

Chacun comprend qu'il serait catastrophique au final de dépénaliser les infractions en matière de santé au travail, mais nous n'en sommes pas encore totalement là. Et par ailleurs, avec la confédération, la FNAS FO exige la reconnaissance en accident de travail ou maladie professionnelle des salariés contaminés, mais aussi, nous demanderons l'abrogation de toutes lois qui exonéreraient les employeurs de leurs obligations. Ils doivent pouvoir être poursuivis devant les juridictions pénales.

La volonté exprimée par le patronat n'est pas nouvelle. Elle renvoie à un corpus de règles, sur la santé et la sécurité au travail, issue de la loi et de la jurisprudence.

Ainsi, les employeurs sont soumis à une obligation de moyens renforcée. Mais s'ils démontrent qu'ils ont mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, ils ne seront pas considérés responsables.

De même, si un salarié pense que sa hiérarchie a manqué à ses devoirs, le contentieux peut être porté devant les juges. Ce sont alors ces derniers qui apprécieront si l'entreprise s'est conformée à son obligation de moyens renforcée.

Vous trouverez dans ce document **l'obligation de sécurité ? De quoi s'agit-il ?** Les réponses à une bonne partie de vos questions...

Ce document est un outil qui vous permettra de comprendre ce qu'est l'obligation de sécurité, surtout dans la période de crise sanitaire et de déconfinement que nous vivons. Ce document vise aussi à vous informer sur vos droits et la manière de les faire appliquer.

Vous trouverez par ailleurs, une partie sur les délais raccourcis de consultation et de déroulement des expertises. Une atteinte supplémentaire au Code du travail !!

En annexe, la fameuse directive 89/391.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint



Les fondements juridiques de l'obligation de sécurité



Pendant toute cette période de crise sanitaire, on a beaucoup parlé dans les médias (Amazon, ADAR Flandre Métropole, etc.) de l'obligation de sécurité et assez étonnamment sur cette obligation, nous n'avons quasiment pas eu d'ordonnances et de décrets.

C'est normal, les textes du Code du travail se suffisent à eux seuls. Il y a bien eu des questions-réponses, des préconisations en ligne mais il s'agissait uniquement de la mise en application de ce qui existe déjà.

L'article L 4121-1 du Code du travail pose les principes essentiels en matière de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs. Comme vous pouvez le découvrir ci-dessous, il y a dans ce texte trois grandes mesures.

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1. Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;**
- 2. Des actions d'information et de formation ;**
- 3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.**

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Comme nous allons le voir dans l'article suivant, l'article L 4121-2 du Code du travail, il y a 9 principes de prévention. Qu'en est-il dans le contexte que nous connaissons avec le COVID-19 ? C'est simple, les textes s'appliquent strictement et simplement et en définitive, ils ne s'appliquent pas différemment de ce qu'il se fait d'habitude.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1. Éviter les risques ;**
- 2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**
- 3. Combattre les risques à la source ;**
- 4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;**
- 5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;**
- 6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;**
- 7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tel qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;**
- 8. Prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;**
- 9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.**

➤ **Prenons des exemples concrets.** Le 11 mai 2020, une société de Lyon assurant la livraison de commandes a été condamnée pour manque de protection, mais aussi à mieux former ses salariés, l'employeur ne pouvant se contenter de mettre des masques à disposition sans aucune mesure de formation. On l'a vu aussi avec la société Amazon qui a été condamnée à mettre en place davantage de mesures de distanciation sociale entre les salariés.

L'article suivant est un texte réglementaire qui pose le principe de cette obligation d'évaluer les risques qui se concrétise par le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER). Document qui doit exister en tout temps, d'autant plus dans le contexte actuel.

Article R4121-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à

laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

En tout temps et dans le contexte actuel, le Document Unique d'Évaluation des Risques doit être actualisé. Au moins une fois chaque année, mais aussi lorsqu'il y a une décision d'aménagement important, et aujourd'hui, beaucoup d'entreprises aménagent l'organisation du travail, les locaux notamment, afin de prendre en compte les risques liés au COVID-19.

Article R4121-2

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1. Au moins chaque année ;
2. Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
3. Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

LA CHARGE DE LA PREUVE

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail.

Cass. Soc. 25 Novembre 2015, n°14-24.444

La question que l'on pourra se poser, notamment demain, si l'on a un contentieux, **à qui incombe la charge de la preuve ?** Au salarié ou à l'employeur ? Comme nous pouvons le lire dans l'arrêt cité plus haut, c'est bien à l'employeur de prouver et de justifier qu'il a pris toutes les mesures. Il ne s'agit donc pas uniquement de « prendre des mesures », mais toutes les mesures !

➔ **À titre d'exemple**, le 1er juin 2016, un arrêt a été rendu concernant une situation de harcèlement moral. L'employeur avait intégré une procédure d'alerte dans son

règlement intérieur, nommé un responsable harcèlement dans son entreprise, mis en place des procédures qui permettaient au salarié d'attirer l'attention de la Direction en cas de harcèlement moral et finalement, l'employeur a quand même été condamné pour manquement à ses obligations de prévention parce qu'il n'arrivait pas à justifier qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires. Il n'avait en effet pas mis en place des formations et des procédures d'information sur le harcèlement alors que l'article L 4121-1 dans son 2° prévoit bien des actions d'information et de prévention.

L'article suivant nous indique que le salarié lui-même est débiteur d'une obligation de sécurité. Ce texte impose au salarié lui-même de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres concernées par ses actes et omissions.

Ce texte précise cependant que c'est conformément aux instructions qui lui sont données (Obligation d'information et de formation de l'employeur).

Article L4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière au travailleur. On ne peut imaginer par exemple, un employeur qui demande au salarié de venir avec ses propres masques, visières, etc. parce qu'il n'aurait pas les moyens d'en acheter.

Article L4122-2

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.



Les acteurs de Prévention



Nous en avons déjà évoqué deux : L'employeur et le salarié, mais il y a aussi :

- **Le service de santé au travail** (Art L 4622-1 et s du Code du travail) qui aura principalement un rôle de prévention
- **Le CSE ou la CSSCT**
- **L'inspecteur du travail.** Amazon, la société de coursiers de Lyon, l'ADAR Flandre Métropole, etc. Bien souvent, ce sont des procédures, qui à l'origine, sont initiées par l'inspecteur du travail qui va saisir en référé le Tribunal Judiciaire pour contraindre l'employeur à respecter ses obligations, avec bien souvent une intervention volontaire des syndicats.



Le rôle du CSE en matière de sécurité



LE RÔLE DU CSE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Comme nous pouvons le constater, il n'y a rien de nouveau avec la crise sanitaire. Ce texte s'applique dans le contexte COVID-19.

Article L2312-5

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

ET DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

La règle est exactement la même et il faudra informer et consulter le CSE.

Article L2312-8

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1. Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;**
- 2. La modification de son organisation économique ou juridique ;**
- 3. Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;**
- 4. L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;**
- 5. Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.**

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

Nous avons tous entendu parler dans les médias de l'affaire rendue par le Tribunal Judiciaire du HAVRE. L'usine Renault de SANDOUVILLE a été condamnée à fermer parce que l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires. En fait, il y a eu un certain nombre de vices dans la procédure de consultation du CSE et de la CSSCT qui ont justifié que celle-ci était irrégulière. Ce qui est intéressant dans cette affaire c'est qu'il est reproché à l'employeur d'avoir simplement informé le CSE sur son plan de reprise de l'activité. Or, dès lors qu'un employeur met en place un plan de reprise de l'activité, c'est un aménagement important des conditions de travail. Autrement dit, l'article L 2312-8 du Code du travail devait le conduire à informer et consulter le CSE. C'est l'une des raisons qui a conduit le Tribunal Judiciaire du HAVRE à dire que la procédure

était irrégulière. Renault SANDOUVILLE doit donc reprendre toute la procédure d'information et de consultation et dans l'attente du respect de cette procédure, le Tribunal Judiciaire a suspendu le projet de reprise d'activité. D'où cette fermeture qui a été dénoncée par certains dans les médias. On essaie de mettre en cause les travailleurs, mais c'est surtout l'employeur, en s'autorisant à informer seulement le CSE alors que le Code du travail devait le conduire à informer et consulter le CSE, qui doit être mis en cause.

Si l'on estime que l'employeur n'a pas fait le nécessaire, le CSE peut envisager une expertise. Là encore, c'est un texte absolument classique. Cependant, cette question de l'expertise pose problème dans le contexte actuel sur la question des délais. Ils sont très restreints. Les experts ont intérêt à être particulièrement efficaces.

Article L2315-94

Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État :

- 1. Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constatée dans l'établissement ;**
- 2. En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8 ;**
- 3. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.**

”

Les conséquences en cas de manquement de l'employeur à ses obligations



Les conséquences peuvent être diverses.

✓ **Action en référé** pour contraindre l'employeur à respecter ses obligations qui peut être initiée par l'Inspecteur du Travail, mais qui peut être introduit aussi par un syndicat ou par des salariés, soit pour condamner l'employeur à évaluer les risques, à prendre des mesures pour éviter les risques, soit pour contraindre l'employeur à mettre en place les mesures d'information et de consultation du CSE à l'initiative du CSE. Si les obligations de l'employeur ne sont pas respectées, il est donc tout à fait possible qu'il soit condamné par le Tribunal Judiciaire sous astreinte à les respecter. Pour Amazon, le Tribunal Judiciaire avait condamné la société à une astreinte d'1 million d'euros par infraction constatée. La Cour d'appel de Versailles avait fait passer cette somme à 100000 €.

✓ **Droit d'alerte, droit de retrait**, ce qui implique bien évidemment un danger grave et imminent. Le Droit d'alerte donne la possibilité aux élus d'exiger une enquête, notamment lorsqu'il y a une atteinte aux droits des salariés.

✓ **Action indemnitaire**. Autrement dit, réclamer une indemnisation pour préjudice subi. Là-dessus, la jurisprudence n'est pas très favorable depuis 2016. Plus spécifiquement, un arrêt de la Cour de cassation de 2018 est venu dire que l'existence et l'évaluation d'un préjudice incombaient à l'appréciation du juge. Le salarié devant prouver quel est son préjudice.

Si un salarié vient vous voir et qu'il vous dit qu'il a des craintes et qu'il ne se sent pas bien, le meilleur conseil à lui

donner est d'aller chez son médecin généraliste pour qu'il puisse avoir, ne serait-ce qu'un certificat pour qu'il puisse prouver effectivement qu'il a réellement subi un préjudice. L'on ne pourra pas seulement se contenter de dire que l'employeur n'a pas respecté ses obligations.

✓ **Demande de reconnaissance accident de travail ou maladie professionnelle (hors tableau)**. Pour l'accident de travail, cela implique un évènement soudain. Il ne suffira pas de dire : « J'ai contracté le COVID-19 donc c'est un accident de travail ». Il faut une lésion soudaine. Prouver qu'on a été contaminé sur son lieu de travail et ce ne sera pas simple. Il sera en revanche plus simple d'agir sur le terrain de la maladie professionnelle. Il existe en effet un système de présomption et l'article **L 461-I al 3 du Code de la Sécurité Sociale** stipule que « peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égale à un pourcentage déterminé ». Il faudra donc démontrer qu'il y a un lien direct et essentiel avec l'emploi. Il faudra par ailleurs atteindre un taux d'IPP de 25 %, même si certaines modifications ont été annoncées pour que notamment, les professions de santé puissent bénéficier d'une présomption de reconnaissance.

✓ **Action sur le terrain de la faute inexcusable**. Si l'on est atteint du COVID-19 sur le lieu de travail alors même que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires de prévention qui s'imposaient, on peut agir sur ce terrain. Faute de l'employeur caractérisée lorsque celui-ci avait ou aurait dû avoir connaissance du risque et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire face à ce risque. Cette démarche s'effectue devant le pôle social du Tribunal Judiciaire (anciennement tribunal des affaires de sécurité sociale).



Les délais raccourcis de consultation et de déroulement des expertises



L'article 9 de l'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 a confié à un décret en Conseil d'État le soin de fixer des délais relatifs à la consultation et à l'information du CSE sur les décisions de l'employeur visant à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et au déroulement

des expertises réalisées à la demande du CSE consulté ou informé dans ce cadre.

C'est chose faite avec le décret 2020-508 du 2 mai 2020.

CONSULTATION DU CSE

Ainsi, par dérogation aux dispositions de l'article R 2312-6 du Code du travail ou aux stipulations conventionnelles sur le sujet en vigueur dans l'entreprise, les délais de consultation du CSE et du CSE central sur les décisions susvisées sont les suivants (Décret 2020-508 art. 1, 1°).

Rappelons que les délais de consultation du CSE courent à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail ou de l'information par lui de leur mise à disposition dans la BDES (C. trav. art. R 2312-15).

Objet du délai	Délai dérogatoire	Délai réglementaire de droit commun
Délai dans lequel le CSE ou le CSE central est réputé avoir été consulté ou avoir rendu un avis négatif sans intervention d'un expert.	8 jours	1 mois (C. trav. art. R 2312-6, I-al. 1) (I)
Délai dans lequel le CSE, ou le CSE central s'il est seul consulté, est réputé avoir été consulté ou avoir rendu un avis négatif en cas d'intervention d'un expert.	12 jours pour le CSE central	2 mois (C. trav. art. R 2312-6, I-al. 2) (I)
	11 jours pour les autres comités (CSE d'entreprise ou d'établissement)	2 mois (C. trav. art. R 2312-6, I-al. 2)
Délai dans lequel le CSE central est réputé avoir été consulté ou avoir rendu un avis négatif en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultations se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.	12 jours	3 mois (C. trav. art. R 2312-6, I-al. 3 et II)
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE central et la date à laquelle il est censé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.	1 jour	7 jours (C. trav. art. R 2316-6, II)

(I) Le décret cite, en tant que références du Code du travail auxquelles il est dérogé pour les deux premiers délais de consultation du CSE ou du CSE central (absence d'expert et intervention d'un expert), l'article R 2312-6, II, première phrase, du Code du travail. Il s'agit à notre sens d'une erreur.

DÉROULEMENT DES EXPERTISES

S'agissant du déroulement des expertises, les délais dérogatoires aux délais réglementaires ou conventionnels sont les suivants (Décret 2020-508 art. 1er, 2°).

Objet du délai	Délai dérogatoire	Délai réglementaire de droit commun
Délai imparti à l'expert à compter de sa désignation pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires.	24 heures	3 jours (C. trav. art. R 2315-45)
Délai imparti à l'employeur pour lui répondre.	24 heures	5 jours (C. trav. art. R 2315-45)
Délai imparti à l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise.	48 heures à compter de sa désignation, ou, en cas de demande d'informations complémentaires, 24 heures à compter de la réponse de l'employeur	10 jours à compter de sa désignation (C. trav. art. R 2315-46)
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge afin de contester l'expertise (nécessité de celle-ci, choix de l'expert, coût prévisionnel, étendue ou durée de l'expertise, coût final de celle-ci) (I).	48 heures	10 jours (C. trav. art. R 2315-49)
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du CSE.	24 heures	15 jours (C. trav. art. R 2315-47)

(I) Les points de départ de ces délais, différents selon l'objet de la contestation, sont fixés par l'article L 2315-86 du Code du travail.

On peut s'interroger sur le type d'expertise envisagé par le décret 2020-508. Celles diligentées dans le cadre des licenciements avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou des consultations récurrentes ne sont pas concernées. À notre sens, il devrait s'agir de celles prévues par l'article L 2315-94 du Code du travail, qui autorise le CSE à faire appel à un expert agréé ou habilité en cas soit de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou par une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement, soit de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

UN CHAMP D'APPLICATION LIMITÉ

Sont concernées les informations et consultations portant sur les décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion de celles menées dans le cadre des licenciements avec PSE ou d'un accord de performance collective (Ord. 2020-507 art. 1, 3° ; Ord. 2020-460 modifiée art. 9, III ; Décret 2020-509 art. 2).

Sont également exclues les informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L 2312-17 du Code du travail (Décret 2020-509 art. 2).

UNE PÉRIODE D'APPLICATION LIMITÉE, L'EMPLOYEUR POUVANT RECOMMENCER UNE PROCÉDURE EN COURS

Les dispositions s'appliquent aux délais ayant commencé à courir depuis le 3 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020 (Ord. 2020-507 art. 1, 5° ; Ord. 2020-460 modifiée art. 9, V ; Décret 2020-508 art. 3).

Toutefois lorsque les délais ayant commencé à courir avant le 3 mai ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par la présente ordonnance (Ord. 2020-507 art. 1, 5° ; Ord. 2020-460 modifiée art. 9, V).

↳ Exemple :

Soit un employeur ayant convoqué son CSE le 30 avril pour une réunion le 7 mai afin de le consulter sur les modalités de retour au travail d'une partie de ses salariés. Il peut interrompre cette procédure et en engager une nouvelle en reconvoquant son CSE le 11 mai pour le 13 mai (d'autant plus facilement que ce pourra être une réunion à distance). Il bénéficiera ainsi du délai abrégé de 8 jours au lieu du délai de droit commun d'un mois. Même si le point de départ du délai est reporté (11 mai au lieu du 30 avril), la procédure consultative sera plus courte.



Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

Journal officiel n° L 183 du 29/06/1989 p. 0001 - 0008
édition spéciale finnoise: chapitre 5 tome 4 p. 0146
édition spéciale suédoise : chapitre 5 tome 4 p. 0146

DIRECTIVE DU CONSEIL du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 118 A,

vu la proposition de la Commission (1), établie après consultation du comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail,

en coopération avec le Parlement européen (2),

vu l'avis du Comité économique et social (3),

considérant que l'article 118 A du traité CEE prévoit que le Conseil arrête, par voie de directive, des prescriptions minimales en vue de promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;

considérant que la présente directive ne peut justifier un abaissement éventuel des niveaux de protection déjà atteints dans chaque État membre, les États membres s'attachant, en vertu du traité CEE, à promouvoir l'amélioration des conditions existantes dans ce domaine et se fixant pour objectif leur harmonisation dans le progrès ;

considérant qu'il s'est avéré que les travailleurs peuvent être exposés sur le lieu de travail et tout au long de leur vie professionnelle à l'influence de facteurs ambiants dangereux ;

considérant que, selon l'article 118 A du traité CEE, les directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises ;

considérant que la communication de la Commission sur son programme dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail (4) prévoit l'adoption de directives visant à assurer la sécurité et la santé des travailleurs ;

considérant que le Conseil, dans sa résolution du 21 décembre 1987 concernant la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail (5), a pris acte de l'intention de la Commission de lui présenter dans un bref délai une directive concernant l'organisation de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail ;

considérant que, en février 1988, le Parlement européen a adopté quatre résolutions dans le cadre du débat sur l'établissement du marché intérieur et la protection sur le lieu de travail ; que ces résolutions invitent notamment la Commission à élaborer une directive-cadre qui servirait de base à des directives spécifiques couvrant tous les risques ayant trait au domaine de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail ;

considérant qu'il incombe aux États membres de promouvoir l'amélioration, sur leur territoire, de la sécurité et de la santé des travailleurs ; que la prise de mesures concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail contribue dans certains cas à préserver la santé et, éventuellement, la sécurité des personnes vivant dans leur foyer ;

considérant que, dans les États membres, les systèmes législatifs en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail sont très différents et méritent d'être améliorés ; que de telles dispositions nationales en la matière, souvent complétées par des dispositions techniques et/ou par des normes volontaires, peuvent conduire à des niveaux de protection de la sécurité et de la santé différents et permettre une concurrence qui s'effectue au détriment de la sécurité et de la santé ;

considérant qu'il y a toujours trop d'accidents de travail et de maladies professionnelles à déplorer ; que des mesures préventives doivent être prises ou améliorées sans retard pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, de façon à assurer un meilleur niveau de protection ;

considérant que, pour assurer un meilleur niveau de protection, il est nécessaire que les travailleurs et/ou leurs représentants soient informés des risques pour leur sécurité et leur santé et des mesures requises pour réduire ou supprimer ces risques ; qu'il est également indispensable qu'ils soient à même de contribuer, par une participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à ce que les mesures nécessaires de protection soient prises ;

considérant qu'il est nécessaire de développer l'information, le dialogue et la participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs et/ou leurs représentants grâce à des

procédures et instruments adéquats, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

considérant que l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique ;

considérant que les employeurs sont tenus de s'informer des progrès techniques et des connaissances scientifiques en matière de conception des postes de travail, compte tenu des risques inhérents à leur entreprise, et d'informer les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions de participation dans le cadre de la présente directive, de façon à pouvoir garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ;

considérant que les dispositions de la présente directive s'appliquent, sans porter atteinte aux dispositions communautaires plus contraignantes, existantes ou futures, à tous les risques et, entre autres, à ceux qui découlent de l'utilisation pendant le travail d'agents chimiques, physiques et biologiques visés par la directive 80/1107/CEE (6), modifiée en dernier lieu par la directive 88/642/CEE (7) ;

considérant que, en vertu de la décision 74/325/CEE (8), le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail est consulté par la Commission en vue de l'élaboration de propositions dans ce domaine ;

considérant qu'il y a lieu de créer un comité, dont les membres seront désignés par les États membres, chargé d'assister la Commission lors des adaptations techniques des directives particulières prévues par la présente directive,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE :

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. La présente directive a pour objet la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

2. À cette fin, elle comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en oeuvre desdits principes.

3. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Article 2

Champ d'application

1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.

Dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la présente directive.

Article 3

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par :

a) travailleur, toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques ;

b) employeur, toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement ;

c) représentant des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute personne élue, choisie ou désignée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, pour être le délégué des travailleurs en ce qui concerne les problèmes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;

d) prévention, l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

Article 4

1. Les États membres prennent les dispositions nécessaires pour assurer que les employeurs, les travailleurs et les représentants des travailleurs sont soumis aux dispositions juridiques requises pour la mise en oeuvre de la présente directive.

2. Les États membres assurent notamment un contrôle et

une surveillance adéquats.

SECTION II

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Article 5

Disposition générale

- 1.** L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.
- 2.** Si un employeur fait appel, en application de l'article 7 paragraphe 3, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.
- 3.** Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.
- 4.** La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté des États membres de prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs pour des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée.

Les États membres ne sont pas tenus d'exercer la faculté visée au premier alinéa.

Article 6

Obligations générales des employeurs

- 1.** Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.
L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
- 2.** L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants :
 - a)** éviter les risques ;
 - b)** évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 - c)** combattre les risques à la source ;
 - d)** adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le

travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

- e)** tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - f)** remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - g)** planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
 - h)** prendre des mesures de protection collectives par priorité à des mesures de protection individuelle ;
 - i)** donner les instructions appropriées aux travailleurs.
- 3.** Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement :
 - a)** évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail.

À la suite de cette évaluation, et en tant que de besoins, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent :

- garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs,
 - être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;
- b)** lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé ;
 - c)** faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail ;
 - d)** prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique.
- 4.** Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé 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 travailleurs respectifs et/ou

leurs représentants.

5. Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

Article 7

Services de protection et de prévention

1. Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.

2. Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

3. Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de

protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement.

4. Au cas où l'employeur ferait appel à de telles compétences, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article 10 paragraphe 2.

5. Dans tous les cas :

- les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis,
- les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis,

et

- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

6. La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit (soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement.

Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en

tant que de besoins.

7. Les États membres peuvent définir, compte tenu de la nature des activités et de la taille de l'entreprise, les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe 1.

8. Les États membres définissent les capacités et aptitudes nécessaires visées au paragraphe 5.

Ils peuvent définir le nombre suffisant visé au paragraphe 5.

Article 8

Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des travailleurs, danger grave et immédiat

1. L'employeur doit :

- prendre, en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes,

et

- organiser des relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

2. En application du paragraphe 1, l'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures.

Ces travailleurs doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériel adéquat, en tenant compte de la taille et/ou des risques spécifiques de l'entreprise et/ou de l'établissement.

3. L'employeur doit :

a) informer le plus tôt possible tous les travailleurs 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 ;

b) prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail ;

c) sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

4. Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun

préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

5. L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité et/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.

Article 9

Obligations diverses des employeurs

1. L'employeur doit :

a) disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers ;

b) déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;

c) tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail ;

d) établir, à l'intention de l'autorité compétente et conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.

2. Les États membres définissent, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points a) et b) et lors de l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points c) et d).

Article 10

Information des travailleurs

1. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise et/ou l'établissement reçoivent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, qui peuvent tenir compte en particulier de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, toutes les informations nécessaires concernant :

a) les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise et/ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction ;

b) les mesures prises conformément à l'article 8 paragraphe 2.

2. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe 1 points a) et b), destinées aux travailleurs en question.

3. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction et conformément aux législations et/ou pratiques nationales :

a) à l'évaluation des risques et aux mesures de protection, prévues à l'article 9 paragraphe 1 points a) et b);

b) à la liste et aux rapports, prévus à l'article 9 paragraphe 1 points c) et d);

c) à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

Article 11

Consultation et participation des travailleurs

1. Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique :

- la consultation des travailleurs,

- le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de faire des propositions,

- la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Les travailleurs ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, participent de façon équilibrée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur :

a) toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;

b) la désignation des travailleurs prévue à l'article 7 paragraphe 1 et à l'article 8 paragraphe 2 ainsi que sur les activités prévues à l'article 7 paragraphe 1 ;

c) les informations prévues à l'article 9 paragraphe 1 et à

l'article 10 ;

d) l'appel, prévu à l'article 7 paragraphe 3, le cas échéant, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement ;

e) la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article 12.

3. Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger.

4. Les travailleurs visés au paragraphe 2 et les représentants des travailleurs visés aux paragraphes 2 et 3 ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités respectives visées aux paragraphes 2 et 3.

5. L'employeur est tenu d'accorder aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leurs dispositions les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions découlant de la présente directive.

6. Les travailleurs et/ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail, s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

Les représentants des travailleurs doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'autorité compétente.

Article 12

Formation des travailleurs

1. L'employeur doit assurer que chaque travailleur reçoit une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, notamment sous forme d'informations et d'instructions, à l'occasion :

- de son engagement,
- d'une mutation ou d'un changement de fonction,
- de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail,
- de l'introduction d'une nouvelle technologie,

et spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction.

Cette formation doit :

- être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux,

et

- être répétée périodiquement si nécessaire.

2. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement ont bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise ou son établissement.

3. Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique dans la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont droit à une formation appropriée.

4. La formation prévue aux paragraphes 1 et 3 ne peut être mise à la charge des travailleurs ou de représentants des travailleurs.

La formation prévue au paragraphe 1 doit se passer durant le temps de travail.

La formation prévue au paragraphe 3 doit se passer durant le temps de travail ou conformément aux pratiques nationales, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'entreprise et/ou de l'établissement.

SECTION III

OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 13

1. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, 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 de son employeur.

2. Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

a) utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;

b) utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;

c) ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;

d) signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travail-

leurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, 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 ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;

e) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail ;

f) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

SECTION IV

Dispositions diverses

Article 14

Surveillance de santé

1. Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers.

3. La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.

Article 15

Groupes à risques

Les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement.

Article 16

Directives particulières - Modifications - Portée générale de la présente directive

1. Le Conseil adopte, sur proposition de la Commission fondée sur l'article 118 A du traité CEE, des directives particulières, entre autres dans les domaines tels que visés à l'annexe.

2. La présente directive et, sans préjudice de la procédure visée à l'article 17 en ce qui concerne les adaptations techniques, les directives particulières peuvent être modifiées conformément à la procédure prévue à l'article 118 A du traité CEE.

3. Les dispositions de la présente directive s'appliquent pleinement à l'ensemble des domaines couverts par les directives particulières, sans préjudice de dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans ces directives particulières.

Article 17

Comité

1. En vue des adaptations de nature strictement technique des directives particulières prévues à l'article 16 paragraphe 1, en fonction :

- de l'adoption de directives en matière d'harmonisation technique et de normalisation,

et/ou

- du progrès technique, de l'évolution des réglementations ou spécifications internationales et des connaissances,

la Commission est assistée par un comité composé des représentants des États membres et présidé par le représentant de la Commission.

2. Le représentant de la Commission soumet au comité un projet des mesures à prendre.

Le comité émet son avis sur ce projet dans un délai que le président peut fixer en fonction de l'urgence de la question en cause.

L'avis est émis à la majorité prévue à l'article 148 paragraphe 2 du traité CEE pour l'adoption des décisions que le Conseil est appelé à prendre sur proposition de la Commission.

Lors des votes au sein du comité, les voix des représentants des États membres sont affectées de la pondération définie à l'article précité. Le président ne prend pas part au vote.

3. La Commission arrête les mesures envisagées lorsqu'elles sont conformes à l'avis du comité.

Lorsque les mesures envisagées ne sont pas conformes à l'avis du comité, ou en l'absence d'avis, la Commission soumet sans tarder au Conseil une proposition relative aux mesures à prendre. Le Conseil statue à la majorité qualifiée.

Si, à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la saisine du Conseil, celui-ci n'a pas statué, les mesures proposées sont arrêtées par la Commission.

Article 18

Dispositions finales

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions

législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 31 décembre 1992.

Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions de droit interne déjà adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

3. Les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux.

La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail

4. La Commission présente périodiquement au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive en tenant compte des paragraphes 1, 2 et 3.

Article 19

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Luxembourg, le 12 juin 1989.

Par le Conseil

Le président

M. CHAVES GONZALES

(1) JO No C 141 du 30. 5. 1988, p. 1.

(2) JO No C 326 du 19. 12. 1988, p. 102 et JO No C 158 du 26. 6. 1989.

(3) JO No C 175 du 4. 7. 1988, p. 22.(4) JO No C 28 du 3. 2. 1988, p. 3.

(5) JO No C 28 du 3. 2. 1988, p. 1.(6) JO No L 327 du 3. 12. 1980, p. 8.

(7) JO No L 356 du 24. 12. 1988, p. 74.

(8) JO No L 185 du 9. 7. 1974, p. 15.

ANNEXE Liste des domaines visés à l'article 16 paragraphe

1 - Lieux de travail

- Équipements de travail

- Équipements de protection individuelle

- Travaux avec équipements à écrans de visualisation

- Manutention de charges lourdes comportant des risques lombaires

- Chantiers temporaires et mobiles

- Pêche et agriculture