
Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique

L'ENTREPRENEURIAT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS À LA LUMIÈRE DU CODE DU TRAVAIL

Karima KARROUMY

*Professeure habilitée à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales,
Université Chouaib Doukkali-El Jadida, Maroc*
karima.karroumy@hotmail.fr

Mourad TAHORI

*Professeur à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales,
Université Chouaib Doukkali-El Jadida, Maroc*
mouradth@gmail.com

RÉSUMÉ – Le droit du travail marocain est en grande partie construit autour de l'idée de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. A cet effet, les établissements doivent être tenus dans un état constant de propreté, ils doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs. A cet égard, le législateur marocain avait introduit dans le nouveau code du travail des principes généraux de prévention associant employeurs et salariés. Les salariés doivent prendre soin de leur sécurité et de leur santé conformément aux instructions de l'employeur. Ce dernier doit quant à lui prendre les mesures nécessaires à la prévention, à l'information et à la formation. Quelles sont donc les mesures, les acteurs et les outils de prévention professionnelle pour des meilleures conditions de travail ainsi que le respect de la santé, la sécurité et l'hygiène des employés ? Pour répondre à cette grande problématique et partant d'une approche analytique, on va réserver la première partie à l'analyse du fondement de l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de traiter les acteurs du contrôle assurant les mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans une deuxième partie.

Mots clés : Protection – travailleurs – santé - sécurité

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

Introduction :

Les entreprises jouent depuis longtemps un rôle de premier plan, car elles se présentent comme des acteurs incontournables, pour introduire les considérations environnementales au cœur des décisions économiques.

Historiquement, les acteurs du monde des affaires ont formulé des stratégies de suiveur au bâtisseur par la mise en œuvre des régimes privés de gouvernance, qu'il s'agisse de certifications ou de codes de conduite (Andrade et Travella, 2009).

Dans l'entreprise, sur les lieux du travail, les risques auxquels sont exposés les salariés doivent être évalués et les mesures préventives appropriées doivent être assurées ainsi que l'amélioration des conditions du travail.

Le travailleur court d'innombrables risques à l'occasion de l'exécution de la prestation du travail. Ces risques ne font que s'accroître avec l'industrialisation du pays et la multiplication des moyens de production malgré les progrès réalisés sur le plan technologique (Boudahrain, 1984).

Depuis longtemps, la sécurité des salariés a fait l'objet d'une réglementation précise, qui a pour objet de protéger les salariés contre les risques d'accidents et de maladies liés à la nature de leur entreprise, de leur profession ou à leur situation particulière.

Ainsi, de nombreux pays se sont orientés, dès le XIX^{ème} siècle, vers la réparation de ces risques professionnels.

La législation sociale au Maroc s'est également penchée sur le sort des victimes d'accidents de travail par la promulgation d'un Dahir du 25 juin 1927 qui fut remanié sur le plan formel par un texte semblable en date du 6 février 1963, actuellement en vigueur¹.

Notons que le nouveau code du travail marocain impose également à chaque travailleur l'obligation de prendre soin de sa santé. Cette obligation est sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. L'obligation de la sécurité de ce dernier implique le respect des instructions et consignes fournies par ses soins.

Quelles sont donc les mesures, les acteurs et les outils de prévention professionnelle pour des meilleures conditions de travail ainsi que le respect de la santé, la sécurité et l'hygiène des employés ?

L'étude de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs à la lumière du nouveau code du travail exige d'analyser le fondement de l'obligation de protection des conditions du travail dans une première partie et de traiter les acteurs du contrôle assurant les mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans une deuxième partie.

I : Fondement de l'obligation de protection des conditions du travail

Les risques à la santé et la sécurité des travailleurs relève de la responsabilité de l'employeur et de l'obligation de sécurité du salarié.

¹ Dahir n°1-60-223 du 6 février 1963 sur la réparation des maladies professionnelles publié au Bulletin Officiel n° 2629 du 15 mars 1963, le texte applicable est le Dahir du 31 mai 1943 publié au Bulletin Officiel n° 1598 du 11 juin 1943.

A- La responsabilité de l'employeur :

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et préserver la santé de ses salariés. Cette obligation est lourde puisqu'en cas de réalisation du risque, sa responsabilité peut être mise en cause.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés (Boukaich, 2019).

L'employeur doit veiller à l'adaptation des ces mesures, en tenant compte des changements de circonstances et en ayant le souci constant de tendre vers l'amélioration des situations existantes.

Certes, l'article 281 du nouveau code du travail avait énoncé que l'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés, notamment en ce qui concerne le dispositif de prévention de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évacuation des eaux résiduaires et de lavage, les poussières et vapeurs, les vestiaires, la toilette et le couchage des salariés. Ainsi, doit garantir l'approvisionnement normal en eau potable des chantiers et y assurer des logements salubres et des conditions d'hygiène satisfaisantes pour les salariés.

A cet égard, la responsabilité à la santé et à la sécurité des travailleurs est attribuée à l'employeur. A cet effet, le code des obligations et des contrats détermine l'obligation pour l'employeur d'assurer une assistance et des soins médicaux à son personnel². Aussi, les dispositions du nouveau code du travail prévoient plusieurs principes à savoir : l'interdiction à l'employeur d'utiliser tout appareil ou produit susceptible de porter atteinte à la santé ou de compromettre la sécurité des salariés.

L'article 283 du nouveau code du travail énonce qu'il est interdit d'acquérir ou de louer des machines ou des pièces de machines présentant un danger pour les salariés et qui ne sont pas munies de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue dont elles ont été pourvues à l'origine.

De même, le nouveau code du travail interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation de produits ou substances, d'appareils ou de machines qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

Il doit également coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé lorsque, sur un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents.

A cet effet, la responsabilité de l'employeur est mise en cause dès lors qu'une simple altération de la santé du salarié s'est constatée.

² Article 747 et suivants du code des obligations et des contrats marocain, Dahir du 9 ramadan 1331 au Bulletin Officiel n° 46 du 12 septembre 1913, p.78.

Les entreprises peuvent s'engager dans le cadre de leur responsabilité sociale dans une démarche de précaution des risques. Des normes volontaires peuvent être élaborées unilatéralement par la direction de l'entreprise ou dans le cadre d'un processus de dialogue social permettant la mise en place des normes de précaution. Les manquements à ces normes peuvent être sanctionnés sur la base de la responsabilité contractuelle du travail (Nadir, 2017).

Le chef de l'entreprise a, de plus, une obligation générale de sécurité qui est une obligation de résultat. Cette dernière est pénalement sanctionnée : l'employeur qui ne respecte pas les règles d'hygiène et de sécurité est passible de poursuites judiciaires mêmes s'il n'a pas eu d'accident. Cette obligation de sécurité de résultat de l'employeur court tous les domaines de la santé et de la sécurité des travailleurs (Delaporte, 2013).

Certes, l'employeur ne pourra s'exonérer de sa faute que s'il prouve que son échec à garantir la santé et la sécurité du salarié victime repose sur des éléments qui lui sont étrangers et qui ne peuvent pas lui être imputés, ou s'il établit qu'il a pris toutes les mesures requises et nécessaires pour éviter le risque décelé ou qu'il aurait dû identifier.

Le respect de la sécurité dans l'entreprise incombe prioritairement à l'employeur, mais les salariés sont également concernés.

B- L'obligation de sécurité du salarié

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 et ce, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour les entreprises tenues d'en élaborer.

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

Ce principe de sécurité à la charge du salarié est sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur, qui ne peut être exonéré de sa propre responsabilité en soulignant le manquement de son salarié à son obligation de sécurité.

La responsabilité du salarié peut être engendrée si, dûment informé, ne se conforme pas aux prescriptions particulières relatives à la santé ou à la sécurité pour l'exécution de certains travaux dangereux. Le non-respect de ses dispositions constitue une faute grave pouvant entraîner le licenciement.

Les consignes de sécurité devant être respectées par les salariés sont, par exemple, la prévention du risque d'incendie, l'interdiction de consommer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, l'obligation de passer les visites médicales auprès du médecin du travail, le port des moyens de protection individuelle.

A préciser que le manquement du salarié à l'obligation de sécurité, par exemple par le non-respect des instructions de l'employeur en matière de sécurité, peut donner lieu à une sanction disciplinaire, un tel comportement étant caractéristique d'une faute grave (Tournaux, 2016).

Lorsqu'une atteinte à la santé des salariés est identifiée dans l'entreprise, ceux-ci disposent de différents moyens d'alerte et de préservation contre ces dangers : ce sont les procédures de danger grave et imminent.

A cet effet, tout travailleur confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (incendie, risque de chute, intoxication...) a le droit de quitter son poste de travail pour se mettre en sécurité.

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dans ce cas, il peut se retirer d'une telle situation. Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Après avoir traité dans une première partie le fondement de l'obligation de la protection des conditions du travail on pose la question sur les organismes habilités à contrôler le respect des engagements des entreprises en matière de protection, ou autrement dit les acteurs du contrôle ?

II : Les acteurs du contrôle

L'exercice du contrôle en matière protection des risques professionnels peut être exercé par des organes internes et des organes externes.

A- Organe interne de l'entreprise

Le contrôle interne exercé en matière protection des risques n'est que la particularité du service de la médecine du travail et du comité d'hygiène et de sécurité.

- Service de la médecine du travail :

L'institution des services médicaux du travail est récente au Maroc. Certaines prescriptions d'ordre sanitaire sont d'abord prévues par le Dahir du 2 juillet 1947 portant réglementation du travail.

Cependant, c'est le Dahir du 8 juillet 1957 qui a institué les services médicaux du travail dont les modalités d'application ont été fixées par le Décret du 8 février 1958. Cette législation donne aux médecins du travail un rôle essentiellement préventif, et le Décret précité a institué à son tour « L'inspection médicale du travail ».

Tout employeur doit assurer à ses salariés le bénéfice de la médecine du travail soit en créant un service médical interne, soit en adhérant à un service interentreprises en fonction de l'effectif personnel qu'il occupe. A cet effet et en fonction de taille de l'entreprise et selon son critère essentiellement quantitatif que l'employeur est obligé de créer un service médical du travail au sein de son entreprise ou bien d'adhérer à un service médical inter-entreprises.

Ainsi, doivent disposer d'un service médical du travail autonome les entreprises industrielles et commerciales, les entreprises artisanales, les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances lorsqu'ils occupent une cinquantaine de salariés au moins.

Ce critère n'est toutefois pas exigé lorsque l'entreprise effectue des travaux exposant le personnel au risque de maladies professionnelles telle l'utilisation des produits nocifs. On peut en déduire, dans cette deuxième éventualité, que même les petites entreprises peuvent être obligées d'avoir un service médical autonome³.

Le rôle des services médicaux du travail est défini par l'article premier de Dahir de 1957 comme étant un rôle essentiellement préventif. Il consiste à surveiller l'hygiène générale de l'entreprise et l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à améliorer les conditions du travail.

Selon les dispositions de l'article 312 du nouveau code du travail, le médecin du travail est un salarié protégé, lié par un contrat de travail avec l'employeur. Sa mission est purement préventive et exclut, sauf urgence, toute activité de soins.

De ce fait, le médecin du travail ne pratique pas la médecine de clientèle courante, son rôle est exclusivement préventif. Il conseille le chef de l'entreprise, les salariés, les représentants des salariés pour toutes questions relatives à la santé, l'amélioration des conditions de travail, la prévention sanitaire dans le cadre de l'entreprise. Son rôle est d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Il doit également prévenir toute atteinte à la sécurité des tiers à l'entreprise.

A titre exceptionnel et d'après les dispositions de l'article 319 du nouveau code du travail, le médecin du travail peut donner exceptionnellement, ses soins en cas d'urgence, à l'occasion d'accidents ou de maladies survenus dans l'établissement ainsi qu'à tout salarié victime d'un accident du travail lorsque l'accident n'entraîne pas une interruption du travail du salarié. Toutefois, la liberté pour le salarié de faire appel à un médecin de son choix ne doit en aucun cas être entravée.

De ce qui précède, on déduit que ce service a un rôle exclusivement préventif et ne peut donc pas prescrire de traitement ou même d'arrêt de travail. Il est tenu de donner des soins d'urgence aux victimes d'accidents.

- **Comité d'hygiène et de sécurité :**

Les comités d'hygiène et de sécurité permettent aux salariés de participer à la prévention des risques éventuels.

Selon les dispositions de l'article 336 du nouveau code du travail, les comités de sécurité et d'hygiène doivent être créés dans les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat, et dans les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui occupent au moins 50 salariés.

³ Article 305 du nouveau code de travail promulgué par le dahir n° 1-03-194 du 14 rejjeb 1424 (11 septembre 2003).

Ainsi, l'article 340 du nouveau code du travail énonce que le comité doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Cette enquête est menée par deux membres du comité, un représentant l'employeur, autre représentant les salariés, qui doivent établir un rapport sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Cet organe est chargé en situation normale d'évaluer la situation présente, notamment d'analyser les risques auxquels sont exposés les salariés de l'établissement, d'évaluer la situation future, de susciter toute initiative portant sur les méthodes de procédés de travail, de développer le sens de prévention des risques et l'esprit de la sécurité dans l'établissement.

B- Organe externe de l'entreprise

Le contrôle du respect des règles relatives à la santé et à la sécurité incombe à l'administration du travail. Ainsi, l'inspecteur du travail peut exercer son droit de visite dans les entreprises pour y prélever des substances dangereuses ou vérifier la sécurité des installations (Delaporte, 2013).

C'est la première et principale mission de l'inspection du travail et plus particulièrement des agents chargés de l'inspection du travail.

D'une manière générale, un « contrôle » est une opération par laquelle une autorité vérifie l'existence d'un fait, apprécie l'opportunité d'une décision prise ou d'un acte accompli par la personne contrôlée, ou encore, s'assurer de la conformité d'une situation à une règle juridique, à un texte de loi ou à un règlement administratif.

De ce fait, le contrôle constitue un moyen qui permet à l'inspection du travail de faire appliquer les dispositions légales, par le biais de visites d'inspection dans les lieux du travail, des constats de situations, des observations, des discussions, mais aussi par d'autres moyens pour assurer effectivement l'application de la réglementation. Le contrôle n'a pas pour objectif de prendre une faute, mais de faire appliquer, sans toutefois le privé, des moyens répressifs (Mahir, 2008).

Parmi les caractéristiques du contrôle en matière d'inspection du travail, est d'avoir comme objet la protection des travailleurs dans le présent comme dans l'avenir, en arrêtant les situations normales ou dangereuses.

Il faut souligner que nombreux sont les pays qui soumettent les plans relatifs à des établissements nouveaux de fabrications, au service de l'inspection du travail pour avis, accord préalable ou approbation.

Le contrôle peut, aussi, être à posteriori. C'est le cas d'un contrôle qui a pour objet la protection des travailleurs suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle déclarée dans les lieux du travail. Il prend dans ce cas la forme d'une enquête pour essayer de connaître les causes afin d'éviter la récurrence et la répétition d'accidents similaires ou la profération de la maladie survenue.

L'action de l'inspection du travail en matière de contrôle se concrétise par le truchement des visites d'inspections dans les lieux où se déroule le travail, à savoir : les entreprises, les ateliers, les chantiers, les bureaux...

Cet outil principal de contrôle suppose, d'une part, la connaissance des établissements dépendant de chaque circonscription du travail ou des lois sociales et d'autre part, l'organisation et la gestion minutieuse des visites d'inspection.

Pour parvenir et atteindre le maximum d'efficacité au contrôle techniques, les inspecteurs du travail doivent être autorisés à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

La législation marocaine, reconnaît comme la plupart des législations internationales, ce droit aux inspecteurs et leur offre la possibilité de recourir individuellement ou avec l'aide d'experts dans les domaines scientifique et technique tels que la médecine, le génie ou la chimie, à tout contrôle, enquête et investigation jugé nécessaire pour s'assurer que les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement appliquées.

Ils sont habilités, en outre, à prélever, aux fins d'analyse, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, des échantillons des matières premières et substances utilisées ou manipulées par les salariés. Ces analyses sont effectuées aux frais de l'employeur et les résultats lui en sont communiqués⁴.

Ces dispositions revêtent une importance qui émane du double objectif qu'elles poursuivent. Le premier concerne la vérification de l'existence et la non utilisation de l'entreprise de certaines substances dont l'emploi est interdit par la législation. Le deuxième tient sa raison du fait que l'inspecteur pourra, lorsqu'il a des doutes sur la nocivité de certains produits mal connus, emporter des échantillons afin de les faire analyser.

L'inspecteur du travail peut, dans le cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des travailleurs, saisir le juge des référés pour faire cesser ce risque. Il peut même demander l'arrêt temporaire d'un chantier en cas de risques imminents et d'impossibilité pour les salariés d'exercer le droit de retrait⁵.

A ce niveau, le Maroc a une connu une avancée judiciaire en la matière. A ce à propos, suite à une décision rendue par la Cour de cassation marocain le 30 janvier 2018 où il a été décidé que le départ du salarié en raison de l'absence de conditions de santé, d'hygiène et de sécurité prévues à l'article 24 du nouveau code du travail et à la convention internationale n° 151 concernant la santé et la sécurité au travail est un licenciement abusif ce qui justifie le droit à la réparation.

Conclusion :

En guise de conclusion, l'analyse de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs au Maroc prouve que la santé et la sécurité des salariés au travail, constituent aujourd'hui une condition primordiale d'efficacité et de performance pour l'employé et pour l'employeur. Certes, cette protection contribue à la réduction des coûts directs et indirects de

⁴ Article 533 du nouveau code de travail promulguée par le dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003).

⁵ Article 90 du nouveau code de travail promulguée par le dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003).

l'entreprise en lien avec les accidents, à assurer la stabilité du marché de l'emploi et enfin à optimiser la productivité des travailleurs.

Bibliographie :

- ANDRADE, C. et R. TRAVELLA. 2009. « Les oubliés de la réforme de la Gouvernance internationale de l'environnement », *Critique internationale* : 119-139.
- BOUDAHRAIN, A. 1984, « Droit social marocain », éd. Sochepress-Université : 71-75.
- BOUKHAICH, K. 2019. « Le droit du travail au Maroc », éd. Sed lex : 184-191.
- DELAPORTE, C-P. 2013. « Droit du travail » Vuibert, Paris : 242-253.
- MAHIR, R. 2008. « L'inspection du travail au Maroc », éd. Mâarif Al Jadida de Rabat : 57-61.
- NADIR, B. 2017. « Droit, entreprise et protection de l'environnement », Sous la direction de
Bouchra Nadir, Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Suoissi, Université Mohammed V de Rabat : 9-27.
- TOURNAUX, S. 2016. « Droit du travail », éd. Béral Bordeaux : 531-555.