



ARTEMIS

www.artemis.ma



COVID-19

*LA PROTECTION DE LA SANTÉ DU
SALARIÉ ET LA CONTINUITÉ
D'ACTIVITÉ PENDANT L'ÉTAT
D'EXCEPTION SANITAIRE :
QUELS COMPROMIS ?*

COVID-19

La protection de la santé du salarié et la continuité d'activité pendant l'état d'exception sanitaire : Quels compromis ?

Au cours de cette pandémie Covid-19, plusieurs dilemmes se sont dressés devant les acteurs économiques et sociaux, rendant les impératifs de conciliation difficiles voire des fois impossibles.

Il en va ainsi des entreprises qui, de par la nature des activités qu'elles exercent, sont contraintes de poursuivre ces activités et maintenir à leurs postes leurs salariés. Mises à part celles qui peuvent se permettre de recourir au télétravail lorsque la nature de ces activités le permet, les autres, notamment celles relevant du secteur industriel, agricole ou même de certains services de proximité, sont obligées de solliciter leurs salariés et maintenir un rythme de travail normal et sur site, voire un rythme augmenté comme certaines unités industrielles opérant dans le domaine pharmaceutique et sanitaire, appelées à la rescousse des commandes d'urgence.

Une telle situation requiert un fuseau de mesures de prévention et de sécurité minutieusement préparées et mises en place pour garantir la sécurité des salariés sur le site de production ou dans leur environnement de travail en général. Un réflexe auquel la majorité des entreprises marocaines n'est pas préparée, car tout simplement, les mesures de protection du travailleur pendant la situation normale, comme l'exige la loi, ne sont que rarement respectées.

Les derniers communiqués de suivi de l'évolution de l'épidémie qui font état d'une augmentation significative due à des foyers de contamination dans certaines unités industrielles et commerciales où plusieurs cas positifs ont été révélés, en sont des exemples typiques.

Quelles alternatives demeurent-elles ouvertes devant le salarié qui se trouve dans ce cas, hanté par le risque de contamination et contraint en même temps de rester à son poste de travail ?

Préserver la sécurité et la santé du salarié : une obligation légale à la charge de l'employeur :

Le code de travail marocain consacre l'obligation qui pèse sur l'employeur pour assurer la sécurité au travail de ses salariés ainsi que les conditions d'hygiène et de santé.

Plusieurs dispositions le rappellent allant de l'article 24 qui met à la charge de l'employeur une obligation de *"prendre les mesures nécessaires pour préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise."*

En outre, cette obligation devra se matérialiser par le biais de certains dispositifs et structures que le code de travail impose aux entreprises telle la médecine du travail, (articles 304 et 305).

En effet, le médecin du travail qui reste soumis à ses obligations déontologiques et professionnelles doit veiller sur le respect de ces obligations de protection de la santé des salariés et de la mise en place des mesures de sécurité et d'hygiène qui en découlent.

Mieux encore, l'article 318 du code de travail met à la charge du médecin le rôle de prévention médical notamment en lui permettant la surveillance "des conditions d'hygiène dans les lieux de travail, les **risques de contamination** et l'état de santé des salariés".

Dans le contexte actuel que nous vivons, le médecin de travail se voit donc astreint à avertir l'employeur de tout risque qui pourrait résulter d'un manque ou défaut de mesures adéquates de protection des salariés du fait de cette épidémie et de l'obligation qu'il assume.

Une telle obligation trouve son fondement dans la relation de subordination qui caractérise le rapport de travail entre un employeur et un salarié. Ce dernier se trouve mobilisé pendant les horaires du travail au profit de son employeur et "confiné" dans un espace censé être sous la maîtrise et la direction de son employeur. Ce dernier est donc astreint à une obligation (de moyens ou de résultat, le débat peut être engagé) de garantir les conditions qui permettent de protéger le salarié contre les risques qui pourraient altérer sa santé et la sécurité au sein de l'environnement du travail.

Dès lors, lorsqu'en ces temps d'épidémie les autorités appellent régulièrement et avec insistance à la nécessité de prendre les précautions et les mesures d'hygiène pour circonscrire la propagation de ce virus, une telle obligation se trouve nettement renforcée à l'égard des employeurs qui maintiennent, en ce temps de confinement, le déroulement de leurs activités avec des salariés sur les lieux du travail et les chantiers.

D'autres structures, comme les comités d'hygiène et de sécurité sont prévues pour les entreprises disposant d'un effectif supérieur à 50 salariés et viennent compléter le rôle de prévention et d'accompagnement de l'employeur pour garantir un cadre de protection adéquat des salariés.

Autant de mesures qui à première vue, semblent garantir un cadre de protection suffisant pour le salarié. Sur le terrain, les choses dévoilent néanmoins une réalité qui s'avère malheureusement toute différente et les circonstances de cette épidémie n'ont fait que la mettre à nu. Les entreprises qui respectent ces obligations et mettent en place les structures de protection et de sécurité de leurs employés demeurent limitées.

Dans ces circonstances, le salarié dispose-t-il de solutions lui permettant de se protéger lui-même contre les risques d'un virus qui n'a pas encore livré tous ses secrets et aux allures énigmatiques et contagieux ?

Quelle alternative pour le salarié ?

En l'absence de toute mesure de protection suffisante qui mettrait le salarié à l'abri d'un risque de contamination au Corona virus, on a évoqué certaines alternatives qui pourraient constituer une riposte pour le salarié. Le droit de retrait, qui consiste à permettre au salarié qui estime à juste titre et sous sa responsabilité que les conditions de sa sécurité ne sont pas suffisamment remplies sur les lieux du travail, de cesser sa fonction en avertissant son employeur pour remédier à cette carence, en constitue l'exemple type. Il s'agit d'un droit consacré par le droit français et certaines législations européennes mais pas par celle du Maroc.

Ainsi, en France, ce droit de retrait est exercé dès lors que le salarié estime la présence d'un danger potentiel ou son imminence et qui mettrait sa vie ou celle des autres collègues en péril.

Une prise en compte par les tribunaux français qui en font une interprétation large, tel le défaut des règles de sécurité des outils de travail ou l'allongement inconsidéré et illégal de la durée du travail qui risque de créer un surmenage pour le salarié. Ce dernier devra donc avertir son employeur du danger relevé avant de se retirer de son poste. Si sa démarche est fondée, aucune conséquence négative ne pourra affecter le salarié. Dans le cas contraire, il s'expose pour exercice abusif de ce droit, à certaines sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

C'est ce qu'a retenu la cour de cassation dans une affaire où un groupe de salariés avait exercé un droit de retrait soulevant une organisation du travail qu'ils estimaient susceptible de mettre en danger leur vie et qui ont été licenciés pour faute grave suite aux conclusions négatives du comité d'hygiène et de sécurité au travail. La cour de cassation avait donc admis l'usage abusif de l'exercice d'un tel droit et confirmé le caractère légal du licenciement.¹

De même, les travailleurs qui exercent par solidarité un droit de retrait suite à l'agression subie par un collègue et qui persistent dans l'exercice de ce droit après l'arrestation de l'agresseur, ne sont pas fondés à le faire et s'exposent à des sanctions.²

Le salarié marocain qui opterait pour l'exercice d'un tel droit, encourt à notre avis en l'état actuel des choses, un risque aux conséquences incertaines. En effet, son employeur pourrait lui opposer le *"refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence"*, une faute qualifiée de grave par l'article 39 du code du travail et l'exposerait ainsi à un licenciement.

Le salarié devra dans ce cas une fois ayant relevé le manque de mesures prises par son employeur pour minimiser les risques de contamination, le saisir par une mise en demeure écrite, l'informant de l'absence de ces mesures et des risques potentiels pour sa santé et celles des autres travailleurs et lui demandant d'y remédier aussitôt que possible tout en lui invoquant sa décision de cesser son travail tant que les mesures requises, n'ont pas été prises.

Ainsi, le salarié qui envisage de recourir à une telle mesure, a intérêt à faire preuve de prudence en justifiant de manière factuelle et prouvée, les négligences de son employeur. Il permettra ainsi aux juges marocains, en cas de litige, de pouvoir faire preuve d'audace prétorienne et consacrer ainsi un droit qui devra s'inscrire dans l'agenda du projet de réforme tant attendue du code de travail.

Une telle démarche équivaudra ce qu'on qualifie en droit des contrats de l'exception d'inexécution : une partie est en droit de cesser de remplir ses obligations lorsqu'elle constate que l'autre partie est en défaut d'exécution de son obligation corrélative. C'est sur le fondement du droit commun (art. 235 du droit des obligations et des contrats) qu'une telle action pourra être engagée.

En outre, une telle démarche a d'autant de chances d'aboutir et d'être retenue par le juge lorsqu'elle sera initiée par plusieurs salariés, confortant ainsi le sentiment d'insécurité face à l'absence de mesures de protection de la part de leur employeur, car avec le Corona virus, il y a péril en la demeure et la protection des vies passe avant toute autre considération.

Du travail en perspective pour les tribunaux marocains !

M. Amrani Ahmed

Consultant - Contract Management Services (CMS)

1 Cour de cassation
Chambre sociale. Pourvoi N° 16-22578/ 20 Décembre 2017

2 (Cass. soc., 27 sept. 2017, P. n°16-22.224)