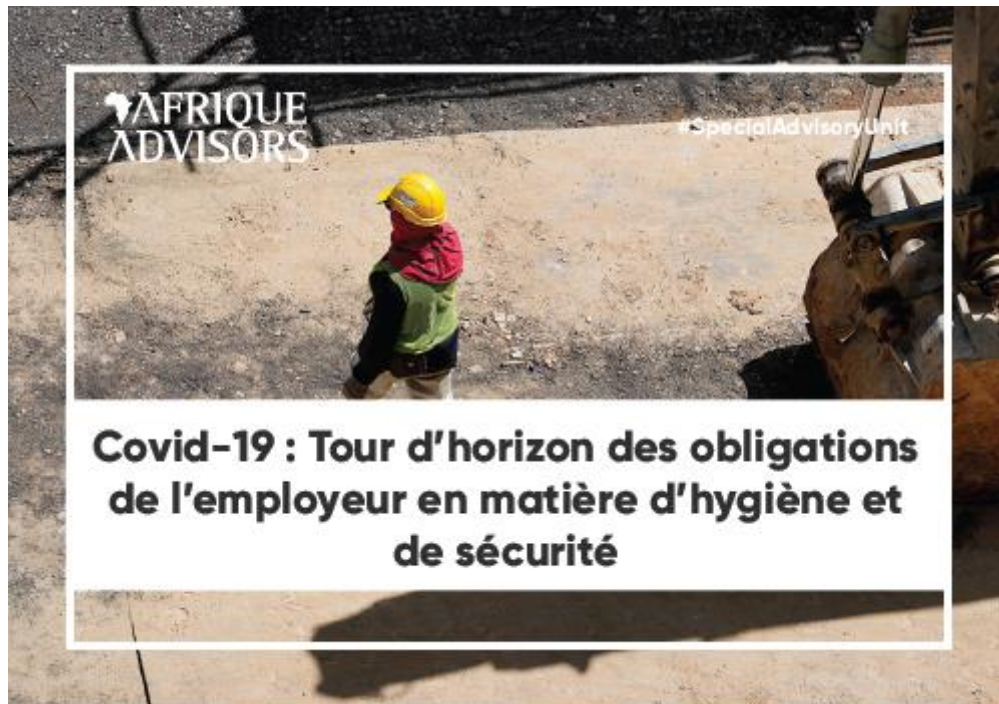


Covid-19 : Tour d'horizon des obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité



Dans le contexte actuel de pandémie liée au virus Covid-19, un panorama non exhaustif des obligations légales et réglementaires de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi qu'un aperçu des obligations des salariés en la matière est de rigueur.

Cette question est principalement abordée par le Code du travail et le Dahir formant Code des obligations et des contrats. De plus, dans son Guide du 19 mars 2020, destiné aux employeurs et aux salariés, et en relation avec la lutte contre la propagation du virus Covid-19, le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle a eu l'occasion d'apporter d'utiles éclaircissements sur les solutions concrètes offertes aux employeurs pour assurer la sécurité et l'hygiène de leurs salariés.

I. Obligation générale d'hygiène et de sécurité de l'employeur

Plusieurs obligations légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité s'imposent à l'employeur (1), leur non-respect étant passible de sanctions (2).

1. Principales obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité

Selon l'article 479 du Dahir formant Code des obligations et des contrats, le « *patron ou maître, et généralement tout employeur* » est tenu notamment de veiller à ce que les locaux présentent toutes les conditions de salubrité et de sécurité nécessaires. Il doit également prendre « *toutes les mesures de précaution nécessaires afin de garantir la vie et la santé de ses ouvriers, gens de service ou employés, dans l'accomplissement des travaux qu'ils exécutent sous sa direction ou pour son compte* ».

L'article 281 du Titre IV du Code du travail prévoit que l'employeur veille à ce que les locaux de travail soient tenus dans « *un bon état de propreté* » et présentent « *les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés* ».

Afin de remplir ces obligations, il incombe à l'employeur de mettre en œuvre des actions de prévention, d'information et de formation, et d'être capable de les adapter rapidement et de manière

constante pour tenir compte de tout changement de circonstances susceptible de porter atteinte à la vie, à la santé ou à la sécurité des salariés. Il doit en permanence tenir compte de l'évolution des risques au sein de l'entreprise et communiquer aux salariés les mesures actualisées conformément à l'article 24 du Code du travail. En effet selon ce dernier, l'employeur doit communiquer par écrit aux salariés lors de l'embauche ainsi qu'à chaque modification, les mesures relatives à la préservation de leur santé et sécurité. Dans l'accomplissement de ses missions, l'employeur peut notamment s'appuyer sur les conseils des services médicaux du travail ou les médecins du travail (articles 304 et suivants du Code du travail).

En l'espèce, la situation de pandémie due au virus Covid-19 impose une vigilance toute particulière de l'employeur dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise. Il se doit d'adapter les mesures déjà existantes au sein de l'entreprise pour tenir compte du caractère particulièrement contagieux, et dans certains cas dangereux, du virus. Il doit informer et sensibiliser les salariés aux recommandations sanitaires préconisées notamment par le Ministère de la Santé, et mettre en œuvre toutes les mesures préventives nécessaires pour réduire au maximum les risques de contamination sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail, par exemple : lavage fréquent des mains au savon, distribuer des désinfectants, éviter les contacts physiques, prévoir une distance minimum entre les salariés, désinfecter régulièrement les locaux de travail. L'employeur peut même mesurer la température du salarié avant que ce dernier n'accède à son lieu de travail, comme l'indique le Guide du Ministère du travail.

En cas de contamination d'un salarié, l'employeur doit lui indiquer de ne pas se rendre sur le lieu de travail. Comme le précise le Guide, l'employeur doit interdire l'accès au salarié contaminé par le virus et contacter les autorités compétentes pour signalement. Responsable de la salubrité et de l'hygiène des locaux, il devra rapidement procéder au nettoyage des locaux tout en fournissant au personnel de ménage un équipement particulier assurant leur sécurité.

Enfin, au titre de l'article 24 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la sécurité et la santé des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction. Ainsi, on peut supposer qu'il peut prendre toutes mesures conservatoires nécessaires pour préserver la sécurité et santé des salariés et prévoir, lorsque cela est possible, le recours au télétravail (cf. Partie II).

2. Principales sanctions en cas de non-respect des obligations

La Cour de cassation a précisé, dans l'arrêt n°1611 du 17 novembre 2011, que les règles d'hygiène et de sécurité sont d'ordre public. Dès lors, leur violation constitue une faute susceptible de sanctions.

Le non-respect par l'employeur des obligations légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité est passible de sanctions civiles, administratives ou pénales. De manière générale, les amendes pour violation des obligations de sécurité sont plus élevées que celles prévues pour violation des règles d'hygiène. En effet, à titre d'exemple, le non-respect des dispositions de l'article 281 susmentionné est puni d'une amende variant de 2.000 à 5.000 dirhams. La violation des obligations de sécurité est sanctionnée par une amende variant de 10.000 à 20.000 dirhams. Le montant des amendes peut être doublé en cas de récidive dans les deux années suivant la condamnation.

La responsabilité de l'employeur peut aussi être recherchée sur le fondement des dispositions du Code pénal s'il peut être démontré que le non-respect des obligations en matière de sécurité et d'hygiène est à l'origine d'homicides et de blessures involontaires.

Enfin, il est brièvement rappelé que la violation des dispositions législatives ou réglementaires applicables à l'hygiène et à la sécurité mettant en danger imminent la santé ou la sécurité des salariés, peut, dans certains cas, entraîner la fermeture judiciaire temporaire d'une entreprise.

II. Solutions pratiques pour assurer l'hygiène et la sécurité au travail en raison du Covid-19

Le contexte actuel de pandémie liée au virus Covid-19 impose à l'employeur de trouver de nouvelles solutions concrètes pour assurer l'hygiène et la sécurité des salariés. Lorsque le recours au télétravail (1) n'est pas possible, l'employeur devra réaménager les conditions et l'organisation du travail au sein de l'entreprise (2).

1. Le recours au télétravail

Dans le cadre de ses obligations vis-à-vis des salariés, l'employeur peut demander aux salariés de télétravailler. A ce titre, dans son Guide, le Ministère du Travail recommande aux employeurs de favoriser le télétravail, lorsque cela est possible « *et à condition de trouver un accord entre les parties sans porter atteinte aux droits résultant de la relation de travail préexistante avant de recourir au travail à domicile* ».

Le télétravail est conditionné, comme l'indique l'article 8 du Code du travail, (i) au respect des conditions d'hygiène et de sécurité prévues par le Décret n°2-12-262 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile, et (ii) à la souscription d'une assurance contre les accidents du travail susceptibles d'intervenir à domicile.

Le Décret précité indique que « *l'employeur doit informer les salariés travaillant à domicile de tout risque, lié à leur travail, et leur indiquer les précautions à prendre, et leur disposer, le cas échéant, la formation nécessaire à la sécurité.* ». Il doit également s'assurer que les équipements de travail fournis aux salariés travaillant à domicile sont conçus de telle façon qu'ils ne puissent causer aucun accident ou porter atteinte à leur santé ou sécurité. Enfin, la charge de travail ne doit pas porter atteinte à leur santé et à leur sécurité.

2. Aménagements des conditions et de l'organisation du travail en l'absence de télétravail possible

Lorsque l'activité de l'entreprise ne permet pas le recours au télétravail, l'employeur doit repenser et aménager les conditions et l'organisation du travail de manière à limiter le risque de contagion : mise en place de règles de distanciation et gestes barrières, limiter le regroupement des salariés, éviter les réunions et déplacements non indispensables, prévoir la rotation des équipes, etc.

A titre d'exemple, dans le Guide précité, il est rappelé que dans le cadre de la sensibilisation des mesures entreprises pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise, l'employeur peut tenir des réunions avec les représentants des salariés le cas échéant, mais en appliquant des mesures d'hygiène et de sécurité imposées par le Gouvernement pour limiter la propagation du virus.

III. Droits et obligations des salariés en matière d'hygiène et de sécurité

Il importe de rappeler que les salariés sont également tenus de respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

Selon l'article 39 du Code du travail, constitue une faute grave du salarié pouvant conduire à son licenciement, l'inobservation des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable.

L'article 293 du Code du travail indique que « *le fait pour les salariés, dûment informés selon les modalités prévues par l'article 289 [l'employeur informe de manière lisible et visible les salariés au sujet des dangers des machines], de ne pas se conformer aux prescriptions particulières relatives à la sécurité ou à l'hygiène pour l'exécution de certains travaux dangereux au sens de la présente loi et de la réglementation prise pour son application, constitue une faute grave pouvant entraîner le licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni dommages-intérêts* ».

On peut déduire de l'interprétation des deux dispositions précitées qu'il appartient également à chaque salarié de veiller à sa propre sécurité et à celle de ses collègues, en respectant les mesures mises en place et portées à sa connaissance au sein de l'entreprise. Le non-respect des mesures prises par l'employeur pour lutter contre la propagation du virus pourrait éventuellement être qualifié de faute.

Le respect des mesures d'hygiène et de sécurité par les salariés est particulièrement important car le droit du travail marocain ne prévoit pas de « droit de retrait » – permettant à un salarié de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie, et sans que cela puisse être considéré comme une faute.

Dès lors, par exemple, si le recours au télétravail n'est pas possible, un travailleur ne devrait pas pouvoir refuser de se rendre au travail au motif que son déplacement et sa présence sur le lieu de travail l'exposeraient à un risque de contamination par le virus Covid-19. Cette interprétation est renforcée par l'article 39 du Code du travail selon lequel « *le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence* » ou encore « *l'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois* » peuvent constituer une faute grave justifiant le licenciement.

Néanmoins, dans ce contexte particulier de pandémie, et en cas de contentieux, un principe fondamental et bien connu du droit des contrats et du régime général des obligations pourrait trouver à s'appliquer : le principe de l'exception d'inexécution. Concrètement, le salarié pourrait éventuellement justifier son refus de se rendre sur son lieu de travail par le manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'hygiène et la sécurité (par exemple si ce dernier ne met pas en œuvre toutes les actions nécessaires pour assurer la préservation de la santé et sécurité des salariés au travail).

Le contexte si particulier lié à la pandémie due au Covid-19 sera ainsi peut-être l'occasion, pour les juges, de consacrer le droit de retrait en droit du travail marocain.

[Laila Slassi](#)

[Amélia Marques](#)

[Salma El Jazouli](#)