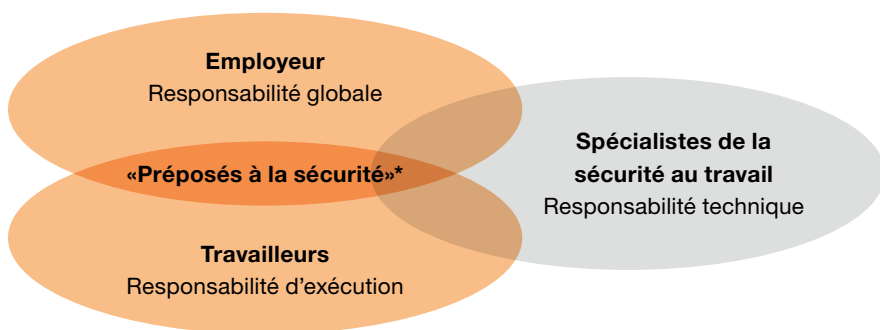


Quelles sont vos obligations dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé?

1 Introduction	4	5 Sanctions en cas d'infraction aux prescriptions	18
<hr/>		5.1 Sanctions de droit administratif contre l'employeur	18
2 Obligations de l'employeur	6	5.2 Sanctions de droit administratif contre les travailleurs	19
2.1 Définition de la notion d'employeur	6	5.3 Sanctions pénales	20
2.2 Dispositions fondamentales	7	5.4 Responsabilité civile	22
2.3 Commentaire des dispositions fondamentales	9	<hr/>	
2.4 Obligations particulières de l'employeur	10	6 Informations complémentaires	23
<hr/>			
3 Obligations des travailleurs	15		
<hr/>			
4 Obligations des spécialistes de la sécurité au travail	17		

1 Introduction

Cette brochure s'adresse à toutes les personnes responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé au sein des entreprises, et plus particulièrement aux employeurs, aux «préposés à la sécurité» et aux spécialistes de la sécurité au travail. Quel que soit l'échelon hiérarchique auquel ils appartiennent, les travailleurs sont également tenus d'assumer certaines responsabilités, comme le montre l'illustration ci-dessous.



1 Coopération des employeurs, des travailleurs, des «préposés à la sécurité» et des spécialistes de la sécurité au travail dans l'entreprise.

Il est juste que l'employeur assume la responsabilité principale puisque la sécurité au travail et la protection de la santé sont, dans une large mesure, des tâches de direction. L'employeur dispose d'une vue d'ensemble des activités impliquant des risques pour la santé des personnes occupées dans son entreprise. Lui seul est à même de garantir l'entière sécurité du système d'exploitation et de donner des instructions à caractère obligatoire pour l'ensemble du personnel. Par ailleurs, les absences pour cause de maladie et d'accident représentent un facteur économique de poids dans de nombreuses entreprises, dont les responsables doivent tenir compte, ne serait-ce que pour des raisons de rentabilité.

* La fonction de «préposé à la sécurité» ou «personne à contacter pour la sécurité au travail» (PERCO) doit être confiée à des personnes disposant de la formation et des qualifications requises, comme par exemple des spécialistes de la sécurité au travail (MSST), des assistants de sécurité ou des personnes ayant accompli des cours de sécurité au travail reconnus. La nature des responsabilités techniques respectives varie en fonction de la formation ainsi que de la fonction exercée au sein de l'entreprise et du profil du poste considérés.

Cette publication se limite aux aspects juridiques de la question. Elle présente une vue d'ensemble des obligations des employeurs et des travailleurs, et fait référence à plusieurs actes législatifs, dont notamment:

- l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA)¹, et
- l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (hygiène, OLT 3)²

Elle décrit en outre les différents types de sanctions prévues en cas d'infraction aux prescriptions.

Abréviations

CO	Code suisse des obligations
CP	Code pénal suisse
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents
LPGA	Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales
LSPro	Loi fédérale sur la sécurité des produits
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)
MSST	Médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail
OLT 1	Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail
OLT 3	Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, hygiène
OLT 5	Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail, ordonnance sur la protection des jeunes
OPA	Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles
OPGA	Ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales
PA	Loi fédérale sur la procédure administrative

¹ RS 832.30

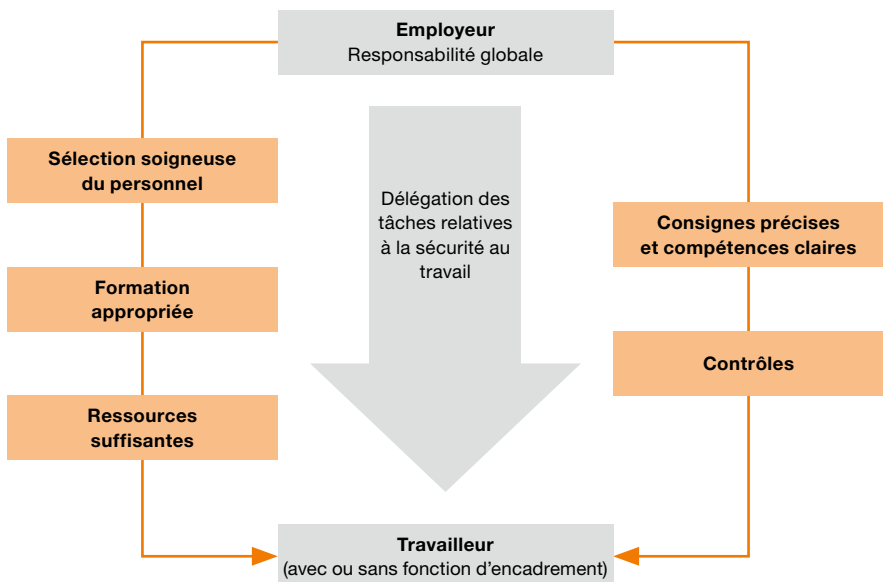
² RS 822.113

2 Obligations de l'employeur

2.1 Définition de la notion d'employeur

On entend par «employeur» toute personne physique ou morale telle que, par exemple, le chef d'entreprise ou la direction d'une société anonyme qui occupe des travailleurs contre salaire ou dans un but de formation.

L'employeur est globalement responsable de la sécurité au travail et de la protection de la santé. En règle générale, il délègue certaines de ces tâches à des travailleurs, par exemple à un «préposé à la sécurité» et à des membres du personnel d'encadrement. L'employeur est cependant tenu de veiller à ce que les personnes mandatées disposent de la formation et du perfectionnement appropriés, de leur donner des consignes précises et de définir clairement leurs compétences (voir art. 7 al. 1 OPA). Vues sous cet angle, les obligations de l'employeur revêtent donc également un caractère obligatoire pour les travailleurs concernés (personnel d'encadrement, préposé à la sécurité).



2 Délégation des tâches de l'employeur aux travailleurs.

La délégation des tâches susmentionnées ne libère pas l'employeur de ses obligations en matière de sécurité au travail et de protection de la santé (art. 7 al. 2 OPA et art. 7 al. 2bis OLT 3). Font également partie des obligations de l'employeur les frais des mesures qu'il doit prendre pour assurer la sécurité au travail (art. 90 OPA). En effet, l'employeur doit pouvoir être en mesure de se décharger ou de se libérer d'un quelconque grief de manquement à ses obligations sur le plan civil ou pénal en prouvant qu'il a soigneusement choisi le travailleur ou les travailleurs mandatés, qu'il les a correctement formés, instruits et surveillés de la manière exigée, et qu'il a mis à disposition les ressources humaines et matérielles nécessaires en nombre suffisant.

2.2 Dispositions fondamentales

Dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, les obligations de l'employeur reposent sur les principes légaux énumérés ci-dessous.

Art. 328 al. 2 CO³

«[L'employeur] prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.»

Art. 82 al. 1 et 2 LAA⁴

«¹ L'employeur est tenu de prendre, pour prévenir les accidents et maladies professionnels, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données.

² L'employeur doit faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels.»

³ Code suisse des obligations (RS 220)

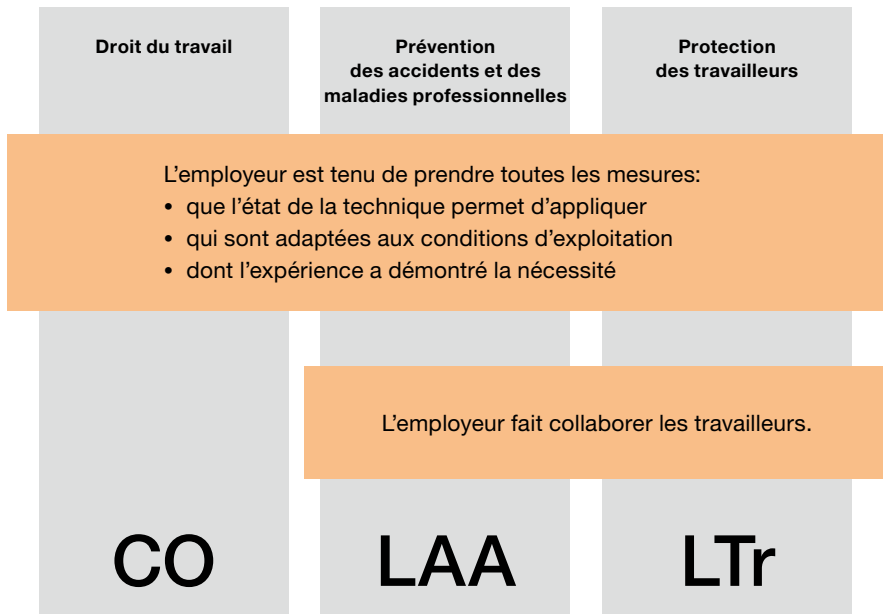
⁴ Loi fédérale sur l'assurance-accidents (RS 832.20)

Art. 6 al. 1 et 3 LTr⁵

«¹ Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

[...]

³ L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. [...]



3 Les trois bases légales de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

⁵ Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, RS 822.11)

2.3 Commentaire des dispositions fondamentales

Mesures dont l'expérience a démontré la nécessité

Il ne s'agit pas d'une opinion individuelle subjective, mais de l'expérience générale concernant des risques identiques ou similaires ressortant par exemple de la statistique des accidents. Sont considérées comme indispensables les mesures dont la nécessité est généralement reconnue dans la pratique.

Si l'on ne peut pas évaluer soi-même la nécessité d'une mesure, il faut acquérir les informations utiles en faisant appel par exemple à un spécialiste de la sécurité au travail (MSST) ou en étudiant les documents correspondants (prescriptions, directives, feuillets d'information, publications).

Mesures que l'état de la technique permet d'appliquer

La notion d'«état de la technique» doit être comprise dans son sens le plus large. En principe, les mesures de protection doivent être également adaptées aux progrès de la technique et des méthodes de travail. En effet, une certaine mesure de protection peut, avec le temps, s'avérer insuffisante.

Si l'on ne dispose pas de connaissances des mesures que l'«état de la technique» permet d'appliquer, il faut les acquérir en faisant appel par exemple à un spécialiste de la sécurité au travail (MSST) ou en étudiant les documents correspondants (prescriptions, directives, feuillets d'information, publications).

Mesures adaptées aux conditions données

Il s'agit en l'occurrence du principe général de droit administratif selon lequel une mesure exigée ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre le but recherché. Le pouvoir d'appréciation joue un rôle primordial au moment de répondre à la question du principe de la proportionnalité. Cependant, ici encore, on ne pourra pas se contenter d'un avis individuel subjectif et les décisions devront être prises selon des critères objectifs tenant compte des particularités de l'exploitation sur le plan technique et humain.

Dans tous les cas, il s'agira de comparer l'ampleur du risque pour la santé et les dépenses à prévoir pour les mesures de protection nécessaires. Plus le risque de préjudice à la santé sera élevé, plus les mesures de protection nécessaires seront conséquentes.

Participation des travailleurs

L'obligation de faire collaborer les travailleurs vise à ce que l'employeur entretienne un dialogue permanent avec ses collaborateurs dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé et tienne compte de leurs expériences et de leurs besoins. Par ailleurs, ces dispositions visent à motiver les travailleurs par le biais d'une participation active à toutes les questions concernant la sécurité au travail et la protection de la santé. Le droit de participation des travailleurs est expressément stipulé dans la loi sur la participation⁶ et les art. 6a OPA et 48 LTr.

2.4 Obligations particulières de l'employeur

Les dispositions fondamentales mentionnées ont été concrétisées dans de nombreuses ordonnances et autres lois ou directives. L'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA) et l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3) consacrée à la protection de la santé jouent un rôle prépondérant à cet égard.

Les obligations de l'employeur en matière de sécurité au travail et de protection de la santé s'appliquent à «l'organisation», à «la communication et la formation» ainsi qu'à «l'aménagement des postes de travail». Ces trois points sont concrétisés ci-après (fig. 4) sous forme de liste non exhaustive des principales prescriptions applicables en la matière.

⁶ Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation, RS 822.14)

Organisation

L'employeur est investi d'une **tâche organisationnelle supérieure** l'obligeant:

- à prendre, pour assurer et améliorer la sécurité au travail, toutes les dispositions et mesures de protection qui répondent aux prescriptions applicables⁷ et aux règles reconnues⁸ (art. 3 al. 1 OPA)
- à donner toutes les directives et à prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique (art. 2 al. 1 phrase 1 OLT 3)
- à prendre les dispositions et à faire respecter les mesures de protection nécessaires (art. 6 al. 3 OPA) afin de protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle des travailleurs, comme l'exige l'art. 328 CO

L'employeur doit notamment:

- régler les **compétences** en matière de sécurité au travail et de protection de la santé dans son entreprise et confier, si nécessaire, des tâches spécifiques à des travailleurs capables (art. 7 al. 1 OLT 3)
- régler l'exécution des **travaux comportant des dangers particuliers** (art. 8 OPA)
- faire appel à des **spécialistes de la sécurité au travail** lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent (art. 11a OPA, art. 7 al. 3 OLT 3, directive CFST 6508), comme par exemple pour la détermination des dangers et l'analyse du risque dans l'entreprise lorsque l'employeur ne dispose pas des connaissances nécessaires à cet effet
- convenir des arrangements propres à assurer le respect des prescriptions sur la sécurité au travail et la protection de la santé en cas de **coopération de plusieurs entreprises** et lorsqu'il donne mandat à des tiers (art. 9 OPA, art. 8 OLT 3)
- assurer également la sécurité au travail et la protection de la santé du **personnel occupé à titre temporaire** (art. 10 OPA, art. 9 OLT 3)

⁷ Les principales prescriptions sont indiquées dans l'OPA et l'OLT 3, mais il faut également tenir compte d'autres actes législatifs tels que l'ordonnance sur les travaux de construction (OTConst), la loi fédérale sur la sécurité des produits (LSPro), la loi sur les installations électriques (LIE), l'ordonnance sur les grues, les prescriptions sur les micro-organismes, la radioprotection, la protection de la maternité, la protection des jeunes, etc.

⁸ Les principales règles reconnues en matière de technique de sécurité et de médecine du travail sont les suivantes: directives CFST, VME/VLE, feuillets d'information de la Suva et du SECO.

- observer les prescriptions relatives à l'**organisation du travail** (art. 38 à 46 OPA)
- **faire interrompre le travail** si la sécurité ne peut plus être assurée (art. 4 OPA)
- établir un **plan d'urgence** et organiser les premiers secours (art. 36 OLT 3)
- assurer la protection de la santé des jeunes travailleurs selon les prescriptions l'ordonnance sur la protection des **jeunes travailleurs** (OLT 5)

Certaines de ces obligations exigent:

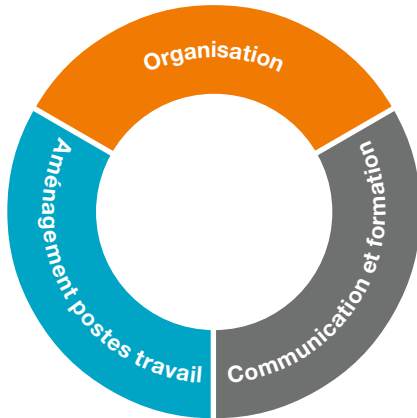
- une **détermination préalable des dangers**, qui permet par exemple d'évaluer la nécessité de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail (occupés dans l'entreprise ou mandatés par celle-ci) (art. 11a al. 2 let.a OPA)

Communication et formation

- L'employeur doit **informer** ses travailleurs au sujet des risques auxquels ils sont exposés et les **instruire** des mesures à prendre pour les prévenir (art. 6 al. 1 OPA, art. 5 al. 1 OLT 3). L'employeur doit également satisfaire à cette obligation envers les travailleurs provenant d'une entreprise tierce et le personnel occupé à titre temporaire (art. 10 OPA, art. 9 OLT 3).
- Si l'employeur veut confier à un travailleur certaines tâches relatives à la sécurité au travail ou à la protection de la santé, il doit le **former** de manière appropriée, **parfaire sa formation** et lui **donner des compétences précises et des consignes claires** (art. 7 al. 1 OPA, art. 7 al. 2 OLT 3).
- Les travailleurs doivent être renseignés sur les tâches et les fonctions des **spécialistes de la sécurité au travail** occupés dans l'entreprise (art. 6 al. 2 OPA).

Aménagement des postes de travail

- Des **équipements de travail** ne peuvent être employés dans les entreprises que dans la mesure où ils ne mettent pas en danger la santé et la sécurité des travailleurs (art. 24 al. 1 OPA). Les art. 24 à 32c OPA et la directive CFST 6512 «Équipements de travail» indiquent les réglementations particulières applicables en la matière.
- L'employeur doit mettre à disposition les **équipements de protection individuelle (EPI)** nécessaires et veiller à ce qu'ils soient (correctement) utilisés (art. 5 OPA, art. 27 et 28 OLT 3).
- L'employeur est tenu de prendre les mesures de protection nécessaires en cas d'utilisation de **substances et rayonnements nocifs** (art. 44 à 46 OPA).



4 Obligations de l'employeur.

Organisation

- Observer les prescriptions et les règles reconnues
- Imposer les mesures de sécurité et de protection de la santé nécessaires
- Régler les compétences
- Déterminer les dangers
- Faire appel à des spécialistes
- Déterminer les travaux comportant des dangers particuliers
- Convenir des arrangements en cas de coopération de plusieurs entreprises
- Le cas échéant, faire interrompre le travail
- Établir un plan d'urgence
- Protection des jeunes travailleurs

Communication et formation

- Informer et instruire les travailleurs (y compris le personnel temporaire)
- Donner des consignes précises et définir clairement les compétences
- Assurer la formation et le perfectionnement
- Assurer la participation

Aménagement postes travail

- Équipements de travail sûrs
- Équipements de protection individuelle
- Environnement de travail respectueux de la santé
- Bâtiments sûrs
- Ergonomie
- Dispositions particulières en matière de protection de la santé (OLT 3)

Par ailleurs, lors de l'aménagement des postes de travail, l'employeur est tenu d'observer les dispositions concernant:

- les **bâtiments** et autres constructions, comme par exemple la capacité de charge, les escaliers, les passages (art. 12 à 23 OPA)
- le **milieu de travail**, comme par exemple le bruit et les vibrations, l'éclairage, les dangers d'explosion et d'incendie (art. 33 à 37 OPA)
- l'**ergonomie** et l'**hygiène**, les influences nocives, les efforts excessifs ou trop répétitifs (art. 2 al. 1 OLT 3, art. 32a al. 2 OPA)
- les **exigences relatives à la protection de la santé selon les art. 11 à 37 OLT 3**, comme par exemple le climat des locaux, la protection des non-fumeurs, le bruit, la manutention des charges, les vestiaires, la protection des femmes enceintes et de mères qui allaitent, l'entretien et le nettoyage

Approche systémique et documentation

Remplir toutes les obligations, planifier les mesures nécessaires et en surveiller la mise en œuvre ainsi que l'observation représente une **tâche d'organisation et de direction** exigeante qu'il est possible d'accomplir de manière efficace et durable⁹, à condition d'intégrer la sécurité au travail et la protection de la santé dans le système de direction de l'entreprise.

Différentes dispositions exigent que l'employeur soit en mesure de prouver ses activités dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé (p. ex. l'art. 32b OPA, les directives CFST 6508 et 6512). C'est pour cela que l'on recommande également la constitution d'une approche systémique assortie de la documentation correspondante. Ce type de **documentation** peut s'avérer extrêmement utile en cas d'action en responsabilité civile engagée contre l'employeur ou si celui-ci se voit exposé à d'éventuelles sanctions pénales.

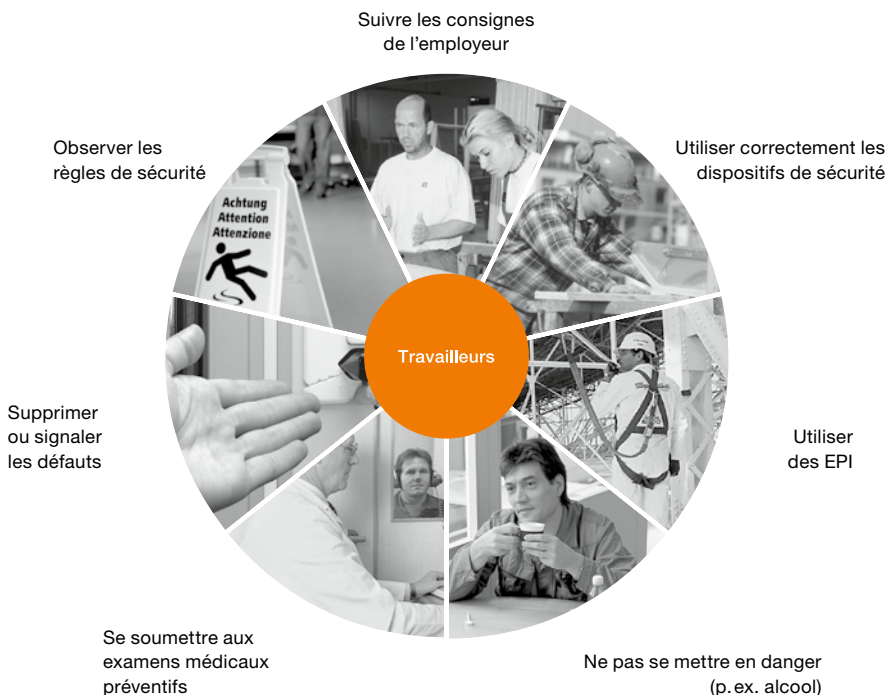
⁹ Vous trouverez des informations complémentaires à ce sujet dans les publications de la Suva:

- Organiser la sécurité: une tâche primordiale pour chaque entreprise (www.suva.ch/66101.f)
- Sécurité et protection de la santé: où en sommes-nous? Un autocontrôle pour les entreprises (www.suva.ch/88057.f)

3 Obligations des travailleurs

Dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, les obligations des travailleurs sont les suivantes:

- les travailleurs sont tenus de **secondier l'employeur** dans l'application des prescriptions sur la prévention des accidents et la protection de la santé (art. 82 al. 3 phrase 1 LAA, art. 6 al. 3 phrase 2 LTr)
- ils sont tenus de **suivre les directives de l'employeur** en matière de sécurité au travail et de protection de la santé et d'observer les règles de sécurité reconnues (art. 11 al. 1 phrase 1 OPA, art. 10 al. 1 phrase 1 OLT 3)



5 Obligations des travailleurs.

- ils doivent en particulier utiliser les **équipements de protection individuelle** (art. 82 al. 3 phrase 2 LAA, art. 11 al. 1 phrase 2 OPA)
- s'ils constatent des **défauts** qui compromettent la sécurité au travail ou la protection de la santé, ils doivent immédiatement les éliminer ou, s'ils ne sont pas en mesure de le faire ou n'y sont pas autorisés, en aviser l'employeur sans délai (art. 11 al. 2 OPA, art. 10 al. 2 OLT 3)
- ils doivent employer correctement les **dispositifs de sécurité** et s'abstenir de porter atteinte à leur efficacité (art. 82 al. 3 phrase 2 LAA, art. 11 al. 1 phrase 2 OPA)
- ils ne doivent pas se mettre dans un état tel qu'ils exposent leur personne ou celle d'autres travailleurs à un danger; cela vaut en particulier pour la consommation d'**alcool** ou d'autres produits enivrants (art. 11 al. 3 OPA)
- les travailleurs occupés dans une entreprise ou une partie d'entreprise assujettie aux **prescriptions sur la prévention dans le domaine de la médecine du travail** doivent se soumettre aux examens médicaux préventifs (examens d'embauche et de contrôle) et observer les mesures de prévention dans le domaine de la médecine du travail (décision d'inaptitude, art. 70 ss OPA)
- les jeunes gens et les personnes qui effectuent, de façon régulière ou périodique, un **travail de nuit** largement composé d'activités pénibles ou dangereuses doivent se soumettre à un examen médical et faire valoir leur droit à des conseils médicaux (art. 43 à 45 OLT 1)

4 Obligations des spécialistes de la sécurité au travail

Une liste des tâches des spécialistes de la sécurité au travail est indiquée à l'art. 11e OPA:

- les spécialistes de la sécurité au travail procèdent à une évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs
- ils conseillent l'employeur sur les questions de sécurité au travail et de protection de la santé
- ils sont à la disposition des travailleurs ou de leurs représentants sur le lieu de travail et les conseillent

Dans le cadre de leur activité, les spécialistes doivent également veiller au respect des prescriptions de protection de la santé (art. 7 al. 3 OLT 3).

5 Sanctions en cas d'infraction aux prescriptions

5.1 Sanctions de droit administratif contre l'employeur

Les «organes d'exécution» (Suva, Inspections cantonales du travail) ont pour tâche de contrôler l'application des prescriptions sur la sécurité au travail et la protection de la santé dans les entreprises et, le cas échéant, de les imposer. Ils peuvent prendre des mesures et engager une **procédure** formelle qui, dans les grandes lignes, se déroule de la manière suivante:

- si une visite d'entreprise révèle qu'il y a infraction aux prescriptions sur la sécurité au travail ou la protection de la santé, l'organe d'exécution fixe à l'employeur un délai convenable pour y remédier; la procédure formelle est engagée par le biais d'un **avertissement** confirmé par écrit (art. 62 OPA, art. 51 al. 1 LTr)
- en cas d'urgence, si l'organe d'exécution renonce à l'avertissement ou si l'employeur n'y donne aucune suite, l'organe d'exécution ordonne les mesures nécessaires par la voie d'une **décision** et fixe à l'employeur un délai convenable pour les exécuter (art. 64 OPA, art. 51 al. 2 LTr)
- contre les décisions au sens de l'OPA, il peut être formé **opposition** par écrit dans les trente jours auprès de l'organe d'exécution qui les a rendues (art. 52 LPGA¹⁰, art. 10 OPGA¹¹); il n'est pas possible de former opposition contre les décisions au sens de la LTr; en revanche, il est possible de déposer un **recours** dans les trente jours devant l'autorité cantonale de recours (art. 56 al. 1 LTr); si l'employeur renonce à former opposition ou recours, la décision entre en force dans les trente jours; le déroulement ultérieur de la procédure est régi par les art. 56 LPGA et 109 LAA ainsi que par la loi sur le Tribunal administratif fédéral¹²

Dans le cadre de l'**exécution des décisions passées en force au sens de l'OPA**, les organes d'exécution peuvent recourir aux mesures suivantes:

- augmentation de prime (art. 92 al. 3 LAA et art. 66 OPA)
- mesures de contrainte selon l'art. 41 PA¹³ (voir art. 67 OPA)
 - **exécution par substitution** de la mesure refusée par l'employeur, aux frais de ce dernier, par un tiers mandaté par l'organe d'exécution

¹⁰ Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1)

¹¹ Ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.11)

¹² Loi sur le Tribunal administratif fédéral (RS 173.32)

¹³ Loi fédérale sur la procédure administrative (RS 172.21)

- **exécution directe** lorsque les autres sanctions sont inappropriées ou ne permettent pas d'atteindre le but recherché; l'organe d'exécution peut ordonner l'interruption de certains travaux, la saisie de substances ou d'appareils ou l'interdiction d'utiliser des installations, des locaux ou des appareils et ce, au besoin, avec le concours de l'autorité cantonale compétente (art. 67 et 68 OPA)
- l'organe d'exécution peut, à tous les stades de la procédure, déposer une **plainte pénale** auprès de l'autorité de poursuite pénale compétente (voir chap. 5.3)

5.2 Sanctions de droit administratif contre les travailleurs

Les organes d'exécution ne peuvent prendre des mesures de contrainte particulières contre les travailleurs qui enfreignent les prescriptions de sécurité que dans certains cas exceptionnels. En revanche, l'employeur, qui répond de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans son entreprise, a la possibilité et, le cas échéant, l'obligation de tirer les conséquences prévues par le contrat de travail (avertissement, mutation, licenciement).

Les possibilités de sanctions de droit administratif contre les travailleurs sont limitées à la prévention dans le domaine de la médecine du travail:

- si le travailleur se soustrait à un examen nécessaire dans le cadre de la médecine du travail, il ne peut ni être affecté ni continuer à être affecté à un travail dangereux tant que l'examen n'a pas été effectué et que la Suva ne s'est pas prononcée sur son aptitude (art. 77 al. 1 OPA)
- si le travailleur se soustrait à un examen de prévention et s'il contracte par la suite la maladie professionnelle en cause ou qu'il en résulte une aggravation de celle-ci ou encore si le travailleur subit un accident en raison d'un risque inhérent à sa personne (p. ex. épilepsie), les prestations d'assurance sont réduites ou refusées (art. 77 al. 2 OPA)
- si le travailleur ne donne pas suite à une décision portant sur son aptitude et s'il contracte de ce fait la maladie professionnelle considérée ou subit de ce fait un accident professionnel, les prestations d'assurance seront réduites ou refusées (art. 81 OPA)

5.3 Sanctions pénales

Dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, il convient d'observer, d'une part, les dispositions pénales de la LAA et de la LTr. Certaines infractions, surtout après un sinistre, sont cependant régies par le code pénal (CP). L'action pénale est alors dirigée contre les personnes (physiques) qui sont responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé, par exemple les chefs d'entreprise, les gérants, les chefs d'atelier, mais aussi les préposés à la sécurité (dans la mesure où ils n'ont pas, ou pas suffisamment, satisfait à leurs obligations).

Les principales dispositions pénales en la matière sont les suivantes:

Art. 112 LAA

«¹ Est puni d'une **peine pécuniaire de 180 jours-amende¹⁴ au plus**, à moins qu'une infraction plus grave selon une autre loi n'ait été commise, quiconque, **intentionnellement**:

[...]

d. en qualité d'employeur ou de travailleur, contrevient aux prescriptions sur la prévention des accidents et des maladies professionnels, mettant **ainsi** gravement en danger d'autres personnes.

² Est puni de **l'amende¹⁵**, à moins qu'une infraction plus grave selon une autre loi n'ait été commise, quiconque, **par négligence**, contrevient, en qualité d'employeur ou de travailleur, aux prescriptions sur la prévention des accidents et des maladies professionnels, mettant ainsi gravement en danger d'autres personnes.

³ Est puni de l'amende¹⁵ quiconque, **intentionnellement**:

[...]

c. en qualité de travailleur, contrevient aux prescriptions sur la prévention des accidents et des maladies professionnels **sans** mettre en danger d'autres personnes.

⁴ Si, dans les cas visés à l'al. 3, l'auteur agit par **négligence**, il est puni d'une amende de 5000 francs au plus.»

¹⁴ Le jour-amende est de 3000 francs au plus. Le montant est fixé selon la situation personnelle et économique de l'auteur (art. 34 CP).

¹⁵ Le montant maximum de l'amende est de 10 000 francs (art. 106 CP).

Art. 59 al. 1 LTr

«Est punissable l'employeur qui enfreint les prescriptions sur:

- a. la protection de la santé et l'approbation des plans, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence;
- b. la durée du travail ou du repos, s'il agit intentionnellement;
- c. la protection spéciale des jeunes gens ou des femmes, qu'il agisse intentionnellement ou par négligence.»

Art. 60 LTr

«¹ Est punissable le travailleur qui enfreint intentionnellement les prescriptions sur la protection de la santé.

² L'infraction par négligence est également punissable si elle met gravement en danger d'autres personnes.»

Art. 117 CP

Homicide par négligence

«Celui qui, par négligence, aura causé la mort d'une personne sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus¹⁶ ou d'une peine pécuniaire¹⁷.»

Art. 125 CP

Lésions corporelles par négligence

«¹ Celui qui, par négligence, aura fait subir à une personne une atteinte à l'intégrité corporelle ou à la santé sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus¹⁶ ou d'une peine pécuniaire¹⁷.

² Si la lésion est grave le délinquant sera poursuivi d'office.»

Art. 230 CP

L'infraction consistant à «supprimer ou omettre d'installer des appareils protecteurs» est passible d'une peine privative de liberté de trois ans au plus¹⁶ ou d'une peine pécuniaire¹⁷.

¹⁶ La durée de la peine privative de liberté est en règle générale de six mois au moins (art. 40 CP).

¹⁷ La peine pécuniaire ne peut excéder 360 jours-amende. Le jour-amende est de 3000 francs au plus. Le montant est fixé selon la situation personnelle et économique de l'auteur (art. 34 CP).

Art. 292 CP

«Celui qui ne se sera pas conformé à une décision à lui signifiée, sous la menace de la peine prévue au présent article, par une autorité ou un fonctionnaire compétents sera puni d'une amende¹⁵.»

5.4 Responsabilité civile

Les sanctions pénales et de droit administratif priment, mais au sens large du terme, la responsabilité civile tient lieu de sanction également, qu'il s'agisse des conditions de la responsabilité entre employeurs et travailleurs ou de la responsabilité envers un tiers lésé.

L'art. 55 CO (responsabilité de l'employeur), l'art. 58 CO (responsabilité pour des bâtiments et autres ouvrages) et l'art. 41 CO (responsabilité pour faute) peuvent servir de référence en la matière. Concernant la responsabilité de l'employeur envers ses collaborateurs, il convient d'observer que celui-ci répond en principe de chaque faute, comme par exemple en cas d'inapplication et de négligence des mesures de protection exigibles.

À l'inverse, en cas de dommage causé par une faute, la responsabilité des travailleurs ou des spécialistes de la sécurité au travail (en tant que salariés ou mandataires) peut être engagée si, par exemple, ils négligent leur devoir de diligence.

Les questions de la responsabilité civile et du recours pourraient faire l'objet d'explications plus détaillées qui, malheureusement, dépassent le propos de la présente brochure.

6 Informations complémentaires

Bases légales (lois et ordonnances)

Les bases légales déterminantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé (textes de lois et d'ordonnances) peuvent être consultées à l'adresse www.fedlex.admin.ch (mots-clés permettant d'accéder directement aux textes recherchés: CO, LAA, LTr, OPA, CP, etc.).

Moyens d'information pour les employeurs

- Directives CFST pour la sécurité au travail, www.directives.cfst.ch
- La responsabilité pénale en cas d'accidents du travail dans le système de la sécurité au travail, www.suva.ch/66136.f
- Manuel de la procédure d'exécution pour la sécurité au travail (CFST), www.suva.ch/6030.f (droit de prêt: 20.–)
- Commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la LTr (SECO)
- Commentaire de l'ordonnance 5 relative à la LTr – Protection des jeunes travailleurs (SECO)
- Commentaire de la LTr et des ordonnances 1 et 2 (SECO)

Moyens d'information pour les travailleurs

Sources d'information concernant les droits et obligations des collaborateurs

- www.suva.ch/infos-travailleurs
- Nouveau poste de travail – nouveaux risques. Pour un bon début au nouveau poste de travail, www.suva.ch/84020.f (disponible en allemand, français et italien)
- Participation – Aide-mémoire n° 104 (SECO)

Commandes

- Publications de la Suva et de la CFST: www.suva.ch ou service.clientele@suva.ch
- Service de recherche et de commande du SECO: www.conditionsdetravail.ch
- OFCL, Diffusion des publications, 3003 Berne: www.publicationsfederales.ch

Le modèle Suva Les quatre piliers



La Suva est mieux qu'une assurance: elle regroupe la prévention, l'assurance et la réadaptation.



Les excédents de recettes de la Suva sont restitués aux assurés sous la forme de primes plus basses.



La Suva est gérée par les partenaires sociaux. La composition équilibrée du Conseil de la Suva, constitué de représentants des employeurs, des travailleurs et de la Confédération, permet des solutions consensuelles et pragmatiques.



La Suva est financièrement autonome et ne perçoit aucune subvention de l'État.

Suva

Case postale, 6002 Lucerne

Renseignements

Secteur support et bases
Case postale, 1001 Lausanne
Tél. 021 310 80 40
service.clientele@suva.ch

Commandes

www.suva.ch/sba140.f

Titre

Quelles sont vos obligations dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé?

Imprimé en Suisse

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, avec mention de la source.

1^{re} édition: mars 2004

Édition revue et corrigée: mars 2023

Référence

SBA140.f

