

ENTREPRISE

Promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail

La question de la sécurité au travail est désormais au centre des débats. Ce n'est plus une question accessoire, mais au contraire la mise en place d'un système de prévention est symbole de réussite de toute stratégie se voulant concurrentielle.

Aujourd'hui, les chefs d'entreprises comme l'ensemble des salariés sont confrontés à un vrai enjeu organisationnel. Dans ce contexte marqué par la complexité de l'environnement du travail, la société de conseil juridique CWA Morocco, en partenariat avec Adecco, fournisseur mondial de solutions RH, a accueilli récemment la quatrième édition des «Petits déjeuners-débats» sur le thème «La sécurité au travail». En plus de faire reconnaître l'utilité des mesures de sécurité en milieu professionnels et les enjeux qui en découlent, cette rencontre avait pour objectif d'informer et de sensibiliser aux bonnes pratiques en matière de prévention, rappeler le cadre juridique dans lequel s'inscrit le système

SST et présenter des solutions aux problématiques relatives à la santé au travail. L'intérêt de la démarche est double. Selon Philippe Hancart, directeur général chez Adecco Maroc, «il y a deux intérêts : le premier est de fournir régulièrement à nos clients et prospects un point de vue, une veille juridique et l'état de l'art. Le second est de permettre l'échange de pratiques en petit comité, ce que ne permet pas de grandes manifestations». Dans le même ordre d'idées, M^e Mohamed Oulkhour, avocat, associé-gérant de CWA Morocco, a souligné que «ces petits déjeuners ont vu le jour suite à un triste constat. En effet, il apparaît que bon nombre d'employeurs méconnaissent la législation applicable en matière de droit

social. Ils ont pour vocation de réunir autour d'une table ronde un certain nombre d'employeurs, responsables des ressources humaines, managers, etc., issus d'entreprises diverses et variées (aussi bien dans le secteur industriel que celui des services...). Lors de ces rencontres, un thème relatif au droit du travail est abordé et donne lieu à un bref rappel par notre cabinet du cadre juridique existant. Suite à quoi, un jeu de questions-réponses est lancé». Pour relever les défis, il ne s'agit pas simplement de mettre en place des stratégies de prévention des risques uniquement pour s'adapter au marché, mais les entreprises sont dans l'obligation de prendre des initiatives concrètes de sensibilisation et d'orientation pour changer les mentalités et développer les comportements positifs chez les personnes exposées au risque.

«Cela reste comme la sécurité routière difficile à mettre en œuvre, car la réaction naturelle est de braver le danger et de penser que cela n'arrive qu'aux



Les entreprises sont dans l'obligation de prendre des initiatives concrètes de sensibilisation et d'orientation.

autres. Malgré les mesures prises par beaucoup d'entreprises, ce sont souvent les comportements individuels qui sont en cause : manque de respect des règles, négligence et parfois insouciance», a fait savoir M. Hancart. Pour ce faire, un vrai management de sécurité au travail participatif est hautement souhaitable. «En trois ans, nous avons réduit chez Adecco notre taux de fréquence de façon sensible et légèrement réduit notre taux de

gravité. Au final, notre indice de sécurité s'est amélioré», a démontré le directeur général chez Adecco Maroc. Au cours d'un échange fructueux, les deux experts ont répondu à de nombreuses questions portant sur des sujets variés donnant ainsi l'occasion aux chefs d'entreprises de discuter de réels problèmes rencontrés et de construire une idée sur le cadre légal régissant la sécurité et la santé au travail. ■ Najat Mouhssine

ENTRETIEN AVEC MOHAMED OULKHOUR, AVOCAT ET ASSOCIÉ-GÉRANT DE CWA MOROCCO

«Les employeurs ont la responsabilité d'assurer la prévention des accidents et des maladies du travail»



Mohamed Oulkhour.

Le Matin Emploi : Pourquoi le choix du thème «Sécurité au travail» ?

Mohamed Oulkhour : Bien que la sécurité au travail constitue un pan important du droit du travail, il est souvent délaissé et négligé par les employeurs. Si le respect de toute la législation en matière de droit du travail est important, cela est d'autant plus vrai s'agissant de la sécurité et de la santé au travail. En effet, une méconnaissance et un non-respect des règles dans cette matière peuvent conduire à de graves conséquences : invalidité, accident de travail, maladie

professionnelle... Dans certains cas, les répercussions sur la santé peuvent être irrémédiables. D'où la nécessité d'appliquer le principe de précaution et de travailler en amont sur la prévention des risques professionnels dans le milieu du travail. De plus, dans certains secteurs d'activités, les salariés sont tout particulièrement exposés à certains risques professionnels inhérents à leur emploi. C'est notamment le cas dans le secteur du BTP. Par conséquent, la vigilance des employeurs et la connaissance des règles de sécurité à la fois par l'employeur, mais également par le salarié sont particulièrement importantes. Si la démarche doit être principalement impulsée par l'employeur, l'implication des salariés et de leurs représentants est tout aussi indispensable.

Le salarié marocain est-il suffisamment protégé par le législateur ?

La protection de la santé et de la sécurité des salariés est l'une des

exigences fondamentales en droit du travail. L'article 24 du Code du travail consacre la responsabilité de l'employeur en matière de santé des salariés en disposant qu'il est «tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de 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». Cette responsabilité est renforcée par les prescriptions de l'article 287 du Code du travail qui interdit à l'employeur de permettre à ses salariés d'utiliser des produits ou substances, des appareils ou des machines reconnus par l'autorité compétente comme étant susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité. Néanmoins, ces règles régissant la santé et sécurité du travail restent principalement orientées vers le secteur privé. Il est à déplorer que l'administration publique n'ait, quant à elle, pas prévu une approche globale visant la protection des fonctionnaires

contre les risques professionnels. De plus, si le Code du travail s'épanche longuement sur la sécurité des salariés liée à la manipulation de produits dangereux, ce dernier n'évoque que très peu la prévention et la gestion des risques psycho sociaux, qui pourtant font également partie de la sécurité et de la santé au travail et qui ont tendance à se développer ces dernières années.

Quels sont vos recommandations et vos conseils pour garantir plus de sécurité au travail ?

La direction de l'entreprise doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme une part essentielle de ses fonctions et elle doit diffuser clairement cet état d'esprit à l'ensemble du personnel. Les employeurs ont la responsabilité d'assurer, par des mesures concrètes, la prévention des accidents et des maladies du travail dans leur entreprise. Il est évident que la prévention des risques professionnels dans les entreprises réduit considérablement le nombre d'accidents du

travail et de maladies professionnelles. Par conséquent, on se retrouve dans une situation gagnant-gagnant :

- gagnant pour l'entreprise (moins d'accidents du travail, moins de frais supplémentaires et plus de productivité) ;
- gagnant pour le salarié : (bien-être au travail, préservation de la santé physique et morale).

De plus, l'inobservation par l'employeur des prescriptions légales et réglementaires en matière d'hygiène, sécurité et santé au travail est à la fois sanctionnée par un engagement de la responsabilité civile de l'employeur, mais également pénale. En effet, l'employeur peut se voir condamner à verser des amendes qui varient d'un montant de 2.000 à 5.000 dirhams et peuvent atteindre 10.000 à 20.000 dirhams.

Bien que plus rare, l'employeur peut également se voir infliger des peines d'emprisonnement, allant de 1 mois à 5 ans. Dans certains cas, une fermeture administrative de l'entreprise peut également être prévue par les textes. ■

Entretien réalisé par N.M.