



Article 2

Principe

¹ L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Il doit en particulier faire en sorte que :

- a. en matière d'ergonomie et d'hygiène, les conditions de travail soient bonnes ;
- b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques ;
- c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités ;
- d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.

² Les mesures d'hygiène que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.

La protection de la santé - physique et psychique - est un devoir commun des travailleurs et de l'employeur. La responsabilité de ce dernier couvre les facteurs liés au travail et influençant la santé. L'employeur a la responsabilité d'assurer que les travailleurs ne subissent aucune atteinte à leur santé physique et psychique au poste de travail. Par santé, on entend, par analogie avec la définition de l'OMS de 1948, non seulement une absence de maladie, mais également un bien-être psychique, physique et social.

L'aménagement de systèmes de travail doit être adapté à l'être humain afin d'éviter les influences négatives sur les personnes. C'est là le principe de conditions de travail ergonomiques. Lorsque le travail est aménagé de façon ergonomique, l'être humain peut atteindre sa performance optimale durant toute sa vie professionnelle, sans problèmes de santé liés au travail.

De plus, aucun facteur nocif d'ordre physique, chimique ou biologique ne doit nuire au bien-être des travailleurs. Il s'agit là des conditions de l'hygiène du travail. Parmi ces facteurs figurent le bruit, le climat, la lumière, les substances utilisées ainsi que d'autres aspects de l'environnement de travail, qui sont précisés dans les ordonnances.

Si le poste, le processus ou l'organisation du travail sont inadéquats, cela peut conduire à de trop grandes sollicitations. Il s'agit ici aussi d'adapter

les conditions de travail aux capacités de l'être humain. Cela s'entend tant d'un point de vue physique que psychique. Les articles de la présente ordonnance concrétisent cette notion de protection de la santé tant en énumérant les différents aspects à prendre en considération qu'en indiquant quand quels genres de mesures sont à prendre. Les mesures de protection seront prises en tenant compte des principes de base suivants d'une bonne organisation :

1. réduire au maximum les risques
2. évaluer les risques qui ne peuvent être éliminés
3. combattre les risques à la source
4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne l'organisation et la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production. Il s'agit avant tout de réduire le travail monotone et le travail cadencé et d'atténuer leurs effets négatifs sur la santé. En cas de travail monotone et de travail cadencé, l'aménagement des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des procédés de travail et de production doivent être optimisés afin de soulager les travailleurs.
5. tenir compte de l'évolution de la technique
6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas, ou qui l'est moins



7. concevoir la protection de la santé de telle sorte que les facteurs individuels, techniques, organisationnels et sociaux et toutes leurs interactions soient pris en compte dans leur globalité
8. accorder la priorité à des mesures de protection de la santé collectives plutôt qu'à des mesures individuelles
9. donner des instructions appropriées aux travailleurs, y compris des indications sur la manière de les appliquer et d'en contrôler l'application. Tous les niveaux hiérarchiques doivent être formés.

Les coûts des mesures de protection et de prévention, en particulier ceux relatifs à la formation des travailleurs et tous ceux résultant des mesures à prendre sont à la charge de l'employeur. Ce dernier ne pourra pas faire contribuer financièrement les travailleurs aux mesures prises.

La proportionnalité doit être appréciée en fonction de ces éléments. Les autorités ne peuvent exiger que des mesures de construction ou de type organisationnel d'une certaine importance soient entreprises s'il n'existe pas un rapport raisonnable entre leur utilité et la protection de la santé.

Afin de pouvoir répondre à ces exigences, l'employeur est tenu d'acquérir les connaissances indispensables pour chaque cas particulier (cf. aussi art. 4 sur l'expertise technique). Cela découle de sa responsabilité pour la protection de la santé dans son entreprise. Si ces connaissances particulières n'existent pas au sein de l'entreprise, il y a lieu de faire appel à des spécialistes extérieurs qui peuvent être, selon le problème à résoudre, des hygiénistes du travail, des médecins du travail, des ergonomes, des psychologues du travail, etc.

Alinéa 1

Lettre a :

Les conditions de travail sont bonnes lorsque toutes les mesures nécessaires et adéquates en matière d'ergonomie et de protection de la santé ont été prises par l'employeur.

Par ergonomie, il faut entendre, dans son sens le plus large, toute interaction entre le travailleur et ses conditions de travail. L'objectif est d'adapter le travail et les conditions y relatives à l'homme, et non l'inverse. Le bien-être et la santé des travailleurs dépendent en particulier de la conception correcte de la construction, de l'environnement du poste de travail et de l'organisation en général¹.

La protection de la santé ne se limite pas qu'aux soins corporels, bien qu'elle les incorpore. L'employeur est tenu de mettre à disposition de son personnel des installations sanitaires correctes et de les pourvoir en produits adéquats.

Une conception fonctionnelle des locaux de travail et des installations est la base de bonnes conditions de protection de la santé. Elle élimine des risques, permet de maintenir les bâtiments et installations en bon état et facilite le travail.

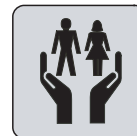
Lettre b :

Toute influence physique, chimique ou biologique peut, selon son type, être inoffensive ou porter atteinte au travailleur.

Même si les valeurs limites de la CNA ne sont pas atteintes, le travailleur peut être soumis à des effets influençant sa santé physique et psychique. Dans les cas où cela est possible, le SECO peut édicter des directives fixant des limites concernant la protection de la santé. D'autres influences ne peuvent être appréciées que subjectivement, allant de « plus ou moins ennuyeux » à « franchement gênant ». L'employeur s'efforcera d'abord de diminuer ou d'éliminer ces influences gênantes soit en choisissant un produit ou un processus de substitution moins perturbant, soit en modifiant les installations ou l'organisation du travail (ventilation efficace, environnement approprié, etc.) avant de proposer au travailleur une protection individuelle adaptée.

Des activités particulières peuvent être la source d'influences biologiques, pour lesquelles il n'existe pas de valeur limite au sens de l'OPA, mais qui peuvent constituer un risque pour les travailleurs,

¹Selon la définition de l'IEA, société internationale d'ergonomie



d'où la nécessité de prendre des mesures particulières pour préserver leur santé. C'est le cas, par exemple, pour certains types de travaux de laboratoire ou des travaux dans le domaine de la technologie génétique.

Le rayonnement non ionisant (RNI)² relève, quant à lui, des influences physiques. Il ne doit porter atteinte ni à la santé ni au bien-être des travailleurs. L'exposition au RNI en raison de sources d'émission externes à l'entreprise (p. e. lignes de courant, installations d'émission, chemins de fer) est réglementée par l'ordonnance sur la protection contre le rayonnement non ionisant (ORNI) [RS 814.70] sur la base de la loi sur la protection de l'environnement (LPE). Ce texte fixe des valeurs limites d'immission dont le respect garantit une protection contre tous les dangers avérés. Il établit par ailleurs d'autres valeurs limites, plus basses et répondant au principe de précaution énoncé par la LPE : ce sont les valeurs limites de l'installation. Leur objectif est surtout de limiter l'immission dans les lieux à utilisation sensible (p. ex. zones d'habitation, écoles, hôpitaux et postes de travail permanents).

L'exposition professionnelle au RNI due à des sources internes à l'entreprise (p. ex. appareils à souder, chauffages à induction, installations de galvanisation, installations de distribution de courant) est soumise, en vertu de la LAA, aux prescriptions de l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA) [RS 832.30] et aux valeurs limites d'exposition aux postes de travail [Suva 1903.f]. Les personnes porteuses d'implants médicaux actifs (p. ex. pacemakers et défibrillateurs) peuvent néanmoins ne pas être suffisamment protégées par ces valeurs limites. Dans de tels cas, il convient de procéder à une évaluation spécifique de la situation. De manière générale, le principe de précaution veut que l'on cherche à éviter ou à réduire le plus possible l'exposition au RNI dans le cadre de l'activité professionnelle même lorsque ladite exposition se situe en dessous des valeurs limites évoquées précédemment.

²Champs électromagnétiques à haute et basse fréquences

Lettre c :

Un effort est excessif s'il constitue une surcharge pour le travailleur. Certaines sollicitations trop intenses ou inadaptées portent, à la longue, davantage préjudice à l'organisme du travailleur que ne le fait un effort excessif unique.

Un effort trop répétitif peut se présenter par exemple si le travail est découpé en une succession d'opérations effectuées par différentes personnes. Il s'ensuit une sollicitation déséquilibrée, par un travail consistant à répéter toujours les mêmes mouvements.

Si le travailleur ne peut employer qu'une petite partie de ses capacités, notamment intellectuelles, des troubles peuvent également se manifester à la suite de cette activité inadaptée (cf. explications dans l'annexe sur les charges et astreintes mentales au travail).

Lettre d :

La définition de l'organisation du travail dans cette ordonnance est très large. Elle ne comprend pas uniquement une organisation selon les principes de l'ergonomie. Vu le but visé - la protection de la santé - il faut y inclure des aspects comme un déroulement du travail sans tâches inutiles, sans contrôles superflus ou dégradants et sans détours hiérarchiques inutiles (cf. les thèmes figurant dans l'annexe de l'article).

Protection de l'intégrité personnelle des travailleurs

L'obligation expresse, pour l'employeur, de prévoir des mesures pour la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs a été introduite dans l'article 6, alinéa 1 de la LTr lors de la révision du 20 mars 1998. L'employeur doit prendre les dispositions pour garantir l'intégrité physique et psychique de ses travailleurs, protection de leur personnalité incluse. Ce n'est pas seulement l'employeur qui doit remplir ces exigences, il doit également veiller à ce que l'intégrité personnelle soit respectée par tous les travailleurs et, le cas échéant, par les clients de l'entreprise. Le harcèlement sexuel ou psychologique, la discrimination fondée sur le sexe, la race ou la religion,



sont des exemples d'agressions de l'intégrité personnelle. Les autorités de surveillance remplissent une tâche avant tout préventive (information, conseil et sensibilisation dans les entreprises) ; elles peuvent néanmoins intervenir en cas de problème. Les autorités devraient disposer dans ce domaine d'un personnel ayant reçu la formation nécessaire. Dans le cas de harcèlement sexuel, la victime devrait pouvoir s'adresser à une personne de son sexe. L'expérience a montré que jusqu'ici, majoritairement, les agresseurs étaient des hommes et les victimes des femmes (voir aussi les explications dans l'annexe sur la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs).

Alinéa 2

Les autorités compétentes tiendront compte, en ordonnant les mesures de protection de la santé, des conditions particulières propres à la branche d'activité de l'entreprise, tant sur les plans technique (conception du bâtiment et organisation du travail) qu'économique, conformément au principe exposé à l'article 6, alinéa 1, LTr. Il faut insister sur le fait qu'il s'agit principalement de tenir compte des particularités d'une branche économique et non de la situation économique d'une entreprise donnée. Les prescriptions visent à atteindre un niveau minimal de protection de la santé dans toutes les entreprises, mais vu la diversité des activités économiques, celui-ci peut varier d'une branche à l'autre. Il y a, bien sûr, des impératifs qui ne peuvent être modifiés, tels les locaux qu'occupe une entreprise. De nouvelles installations, de nouveaux procédés et de nouvelles connaissances scientifiques peuvent modifier considérablement la situation. Dans ce cas, on prendra en considération les structures existantes, mais on ne saurait tolérer une détérioration trop importante des conditions de travail. En revanche, une entreprise ne peut nouvellement s'installer que dans des locaux qui correspondent aux prescriptions.