

SARIİBRAHİMOĞLU HUKUK BÜROSU

Kızkulesi Sokak 14/5 06700 GOP ANKARA/TÜRKİYE

Tel: +90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

28 Octobre, 2020

Avis juridique concernant la santé et la sécurité au travail en lien avec le Covid-19.

A. TÂCHE ASSIGNÉE

Préparation d'une note légale concernant les règles et précautions relatives à la sécurité et la santé au travail durant la période de pandémie de Covid-19.

B. DOCUMENTATION ET CORRESPONDANCE FOURNIS PAR LE CLIENT

Le client n'a pas fourni de documents.

C. EXAMEN DE LA LÉGISLATION

- Loi sur la Santé et Sécurité au Travail, numéro 6331, date du 20/06/2012
- Code des Obligations Turc, de la loi numéro 6098 datée du 11/1/2011,
- Loi du Travail Turc numéro 4857 datée du 22/05/2003
- Code Pénal Turc de la loi numéro 5237 et date du 26/09/2004
- Règlement numéro 28512 datée du 29/12/2012 sur la santé et la sécurité du travail et l'évaluation des risques

Ont été examinés pour la construction de l'avis juridique

D. EVALUATIONS

I. LE COVID-19 SOUS L'ANGLE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Le Coronavirus (COVID 19) est une maladie infectieuse causée par un virus du nom de coronavirus¹ qui n'a été découverte que récemment. La pandémie du Covid 19 a eu un grand impacte dans la vie des affaires. La question de la santé et de la sécurité au travail et sur les lieux de travail face à la pandémie a été mise en avant.

Dans la législation turque, la base juridique des mesures de santé et de sécurité au travail que l'employeur doit prendre est régie par le Code des Obligations Turc numéro 6098. Selon l'article 417 de ce même code « *L'employeur doit prendre toute sorte de mesures afin de tenir les outils et véhicules disponible requis afin d'assurer la sécurité et santé dans le lieu de travail, les travailleurs eux doivent observer et suivre toutes sortes de mesures prises concernant la santé et sécurité* ».

L'obligation pour l'employeur de prendre des mesures concernant la santé et sécurité du travail est spécifié dans la loi sur la Santé et Sécurité du Travail (SST). L'objet de cette loi est de réguler les missions, pouvoirs, responsabilités, droits et obligations de l'employeur et de l'employé afin d'assurer la santé et la sécurité sur les lieux de travail et de développer les conditions existantes de santé et sécurité (article 1). Cette loi trouve application concernant toutes les professions et les lieux de travail que ce soit dans les secteurs privés ou publics, les employeurs des lieux de travail et leurs représentants, tous les employés et y compris les apprentis et stagiaires indépendamment de leur secteur d'activité (article 2).

La responsabilité générale de l'employeur est régulée dans ce cadre dans l'article 4 de la loi SST comme ci-dessous :

(1) L'employeur a le devoir d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. À cet égard, l'employeur doit :

a) Prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris la prévention des risques professionnels et la fourniture d'informations et de formations. Il s'assure que l'organisation et les outils nécessaires sont fournis et que ces

¹ For detailed information see also: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

mesures sont adaptées en tenant compte de l'évolution des conditions et vise à améliorer la situation présente.

b) Surveiller et vérifier que les mesures de santé et de sécurité au travail qui ont été prises sur le lieu de travail sont respectées et s'assurer que les situations non conformes soient éliminées.

c) Effectuer une évaluation des risques ou en faire réaliser une ;

d) Prendre en considération les capacités de l'employé en matière de santé et de sécurité lorsqu'une tâche lui est confié ;

e) Prendre des mesures appropriées pour garantir que les travailleurs autres que ceux qui ont reçu des informations et des instructions adéquates se voient refuser l'accès aux zones où il existe un danger de mort ou un autre danger particulier.

(2) Si un employeur fait appel à des services ou à des personnes externes compétents, cela ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.

(3) Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

(4) Les mesures liées à la santé et à la sécurité au travail ne peuvent en aucun cas impliquer des coûts financiers à l'encontre des employés.

La notion d "évaluation des risques" spécifiée au sous-paragraphe c) du paragraphe 1 du présent article est définie comme suit au paragraphe ö) de l'article 3 de la même loi comme: «*Les activités nécessaires pour identifier les dangers qui existent ou peuvent provenir de l'extérieur du lieu de travail, analyser et évaluer les facteurs qui font que ces dangers se transforment en risques et les risques causés par les dangers et la détermination des mesures de contrôle*».

Les procédures et principes d'évaluation des risques à effectuer en matière de santé et de sécurité au travail sont régis par le règlement sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité au travail numéro 28512 et daté du 29 décembre 2012. Les dispositions de la loi et du règlement sur la SST sont exécutées par le Ministère de la famille, du Travail et des Services sociaux² de la République de Turquie.

² <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19/sikca-sorulan-sorular>

Les obligations légales que les lieux de travail doivent respecter en raison du Covid-19 sont réglementées dans le respect de la loi sur la SST, sur le site web officiel du Ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux de la République de Turquie.

II. LES MESURES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL QUE DOÏT PRENDRE L'EMPLOYEUR PENDANT LA PANDÉMIE DU COVID-19

Une publication a été faite par le Conseil des sciences de la santé du ministère de la Santé pour chaque secteur concernant les précautions à prendre sur les lieux de travail³.

Une évaluation des risques distincte doit être effectuée dans laquelle l'évaluation des risques existante doit être mise à jour en identifiant les dangers spécifiques au lieu de travail associés au COVID-19.

La disposition générale relative à l'évaluation des risques est régie par l'article 10 de la loi sur la SST:

(1) L'employeur doit procéder à une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ou en faire réaliser une, en tenant compte des points suivants :

a) La situation des travailleurs susceptibles d'être affectés par certains risques.

b) Le choix des équipements de travail, des substances chimiques et des préparations utilisées.

c) L'organisation et l'entretien du lieu de travail.

d) La situation des salariées et des autres salariés qui ont besoin de politiques spécifiques tels que les jeunes travailleurs, les employés âgés, les employés handicapés, les employées enceintes ou qui allaitent.

(2) L'employeur doit identifier les mesures de santé et de sécurité au travail à prendre ainsi que l'équipement de protection ou les équipements à utiliser à la suite de l'évaluation des risques.

(3) Les mesures à prendre pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent assurer une

³ <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19>

amélioration du niveau de protection des travailleurs en matière de sécurité et de santé et être praticables à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Établissement et / ou entreprise.

(4) L'employeur veille à ce que des contrôles, mesures, examens et recherches soient effectués pour identifier les risques liés au milieu de travail auxquels les salariés sont exposés.

Selon la déclaration publiée sur le site Web officiel du ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux de la République de Turquie, il conviendra de prendre en compte les principes de base suivants pour déterminer les dangers, les risques et les mesures à prendre lors de l'évaluation des risques ;

- Évaluer où et comment les employés peuvent être exposés au virus du COVID-19 sur le lieu de travail, déterminer les employés à haut risque en raison de la nature du travail, réorganiser les processus commerciaux et les modèles et mode de travail à la suite des évaluations,
- Planification afin de minimiser le nombre d'employés présents en même temps par des mesures telle que le travail à distance / télétravail, le travail en rotation, l'organisation du temps de travail,
- Déterminer des mesures pour augmenter la distance sociale, notamment dans les réfectoires et les aires de repos, afin de réduire l'exposition
- Déterminer les facteurs de risque individuels des employés (ex : salariées souffrant de maladies chroniques, employées enceintes, etc.) et évaluer les mesures nécessaires pour protéger ces salariés,
- Déterminer les mesures de base à prendre pour prévenir l'infection,
- Déterminer les politiques et procédures d'identification et d'isolement des personnes malades,
- Planifier un nombre suffisant d'équipements de protection individuelle (EPI) à fournir aux employés sur le lieu de travail, qui sont adaptés à la protection contre le virus du COVID-19.

Selon la déclaration publiée sur le site Web officiel du Ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux de la République de Turquie, les mesures suivantes devraient être prises pour réduire le risque d'exposition au Covid-19 :

- Les plans d'urgence et les évaluations des risques actuels devraient être mis à jour et un plan d'action contre l'épidémie devrait être élaboré.
- Les entrées et sorties des visiteurs sur le lieu de travail doivent être restreintes.
- Les activités non urgentes doivent être annulées.
- Les réunions doivent être limitées.
- Les vêtements des employés doivent être lavés et ventilés en conformité avec les règles d'hygiène, les vêtements de travail doivent être séparés des vêtements quotidiens.
- Le nombre d'employés doit être maintenu aussi bas que possible pour maintenir la distance sociale.
- Le personnel qui peut travailler à domicile doit être dirigé vers le télétravail.
- Les pauses des employés et les pauses-repas doivent être organisées de manière à maintenir une distance sociale.
- Il est important de réorganiser les grandes équipes de travail en plus petits groupes. Dans ce contexte, il est recommandé de commencer à travailler par roulements ou d'augmenter le nombre de roulements.
- Des mesures d'hygiène doivent être prises sur le lieu de travail, des matériaux et équipements suffisants et nécessaires devraient être fournis aux employés pour assurer leur hygiène personnelle.
- Tous les employés doivent être immédiatement informés du déclenchement de l'épidémie d'infection au COVID-19 et des mesures prises et à prendre contre les risques qui en découlent.
- Les visiteurs doivent également être informés des règles prises contre l'épidémie du COVID-19 et doivent suivre ces mesures.
- Les salariés doivent être informés de la collecte, du stockage et de l'élimination des déchets sur le lieu de travail.

III. LA RESPONSABILITÉ DE SURVEILLANCE DE L'EMPLOYEUR EN CE QUI CONCERNE LES MESURES et LES CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DES OBLIGATIONS DE PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE SÉCURITÉ SUR LE LIEU DU TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

1. RESPONSABILITÉ DE SURVEILLANCE DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES MESURES

Certaines obligations vis-à-vis de l'employeur sont régies par la loi sur la Santé et la Sécurité au Travail. Avec ces réglementations, les dispositions de la loi sur le Travail relatif à la Santé et à la Sécurité au Travail ont été supprimées. L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour la santé et la sécurité des travailleurs, que cela soit explicitement spécifié dans la législation ou non.⁴

Conformément à l'article 4 de la loi n ° 6331 sur la santé et la sécurité au travail, l'employeur doit ;

- Prévenir les risques professionnels, prendre toutes sortes de mesures, y compris la formation et l'information, organiser, fournir les outils et équipements nécessaires, adapter les mesures de santé et de sécurité aux conditions changeantes et travailler pour améliorer la situation actuelle,
- Contrôler et vérifier si les mesures de santé et de sécurité au travail prises sur le lieu de travail sont respectées et s'assurer que les non-conformités sont éliminées.
- Faire ou faire effectuer une évaluation des risques,
- Considérer l'adéquation du salarié au poste en termes de santé et de sécurité lors de l'attribution des tâches,
- Prendre les précautions nécessaires pour empêcher les employés autres que ceux qui ont reçu suffisamment d'informations et d'instructions d'entrer dans des lieux où il existe un risque mortel ou un autre dangers particuliers.⁵
- Assurer l'obligation d'organiser la santé et la sécurité sur le lieu de travail.⁶

1. LA PREVISIBILITE DU RÉSULTAT

Le fait qu'un employé soit infecté par le coronavirus (COVID 19) est un sujet qui doit être discuté dans ce contexte. En ce qui concerne notre sujet, il faut préciser que si l'employeur ne prend pas les précautions nécessaires contre le coronavirus lorsqu'il emploie son salarié et s'il

⁴ İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAKSİRLE YARALAMA SUÇUNDA ASIL İŞVERENİN CEZAI SORUMLULUĞU, TBB DERGİSİ, 2020, Asım KAYA, sf.211

⁵ COVID – 19'UN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA İŞLETMELER ÜZERİNE ETKİLERİ, Dr. Cihandar HASANHANOĞLU, Haziran 2020, sf. 13.

⁶ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE GENEL HİZMET SÖZLEŞMESİNDE İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA BORCU, Prof. Dr. Mustafa TİFTİK, Öğr. Gör. Ayşe ADIGÜZEL, 2016, sf. 339

est prouvé que le salarié a été atteint de cette maladie lors de son travail, la responsabilité de l'employeur en découlera.⁷

2. LES CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DES OBLIGATIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE L'EMPLOYEUR

Si l'employeur ne remplit pas ses obligations découlant de la législation sur la santé et la sécurité au travail, il devra supporter à la fois l'exercice des droits accordés aux salariés et la mise en œuvre de sanctions publiques dans le cadre des dispositions de la SST. En outre, si la violation des obligations susmentionnées a entraîné des conséquences indésirables telles qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est possible de recourir à la responsabilité légale de l'employeur.

3.1. DROITS DE L'EMPLOYÉ

a. L'employeur en défaut

Le non-respect des mesures susmentionnées empêchera le salarié de remplir son obligation de travail ; l'employeur l'aura causé en manquant à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Cette situation est qualifiée de "défaut du créancier" dans la doctrine. Selon l'article 408 du Code des Obligations Turc si le salarié se trouve dans l'impossibilité de travailler du fait de l'employeur alors qu'il était prêt à le faire, l'employeur devra rémunérer le salarié qui ne peut pas travailler de son propre fait.

b. Le droit de retrait du travail

Selon l'article 13 de la SST, il existe un droit de s'abstenir de travailler pour les employés qui font face à un danger sérieux et imminent en raison du non-respect des obligations en matière de santé et de sécurité au travail. L'existence d'un danger sérieux et imminent est nécessaire pour que le salarié puisse faire usage de ce droit.

⁷ İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAKSİRLE YARALAMA SUÇUNDA ASIL İŞVERENİN CEZAİ SORUMLULUĞU, TBB DERGİSİ, 2020, Asım KAYA, sf.218

c. Droit de Résiliation Immédiat

Selon l'art. 13 / f 4 de la loi SST 7 ; les salariés travaillant avec un contrat de travail peuvent résilier leur contrat de travail avec effet immédiat si les mesures de précautions nécessaires n'ont pas été prises malgré leur requête.

Les salariés dans le champ du Code des Obligations peuvent résilier leur contrat avec effet immédiat en conformité avec l'article 435. Cette résiliation écrite doit faire mention de la raison de la résiliation.

Les salariés dans le champ du Code du Travail, peuvent résilier leur contrat de façon immédiate si le travail objet du contrat de travail crée un danger pour la santé ou la vie du salarié en raison de la nature de ce travail (code du travail article 24/I(a)), ou alors si les conditions prévues à l'article 24/II (f) ne sont pas assurées⁸.

3.2. Sanctions Publiques

1. Suspension du travail

Conformément à l'article 25 du SST; Lorsqu'un élément mettant la vie des salariés en danger est détecté dans les bâtiments et leurs extensions, les méthodes et formes de travail ou les équipements de travail sur le lieu de travail, est détecté ; le travail est arrêté sur une partie ou la totalité du lieu de travail jusqu'à ce que ce danger soit éliminé. Cet arrêt est fait en tenant compte de la zone de présence du danger mortel pour les salariés, ainsi que la zone de danger, le travail sera arrêté sur une partie ou sur la totalité du lieu de travail selon ces critères. Contrairement à la loi du travail, la loi SST n'inclut pas la mesure de fermeture du lieu de travail. L'employeur est tenu de payer le salaire des employés qui sont au chômage en raison de la cessation du travail ou de le réaffecter à un autre emploi en fonction de leur profession ou de leur situation sans diminution de salaire (SST art 25/f.VI). L'arrêt du travail ne donne pas le droit de résiliation du contrat de travail à l'employeur.

Selon l'article 25/f.VIII de loi SST les employeurs faisant travailler leurs salariés de façon irrégulière dans les lieux de travail arrêtés, peuvent être condamnés à une peine de prison allant de 3 à 5 ans. Cette peine peut être infligée contre les employeurs ou leurs représentants.

2. Interdiction des marchés publics

La loi prévoit une interdiction de participer aux appels d'offres publics pour une durée de deux ans pour les employeurs reconnus coupables devant la justice d'accidents de travail mortels dans les entreprises minières. Il est clair qu'une telle interdiction est de nature à

⁸ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE GENEL HİZMET SÖZLEŞMESİNDE İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA BORCU, Prof. Dr. Mustafa TİFTİK, Öğr. Gör. Ayşe ADIGÜZEL, 2016, sf. 343-345

encourager les employeurs à prendre les mesures nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail. Cependant, comme les accidents du travail mortels ne se produisent pas uniquement dans les entreprises minières, il n'est pas approprié de limiter la réglementation aux mines.

3. Amende Administrative

Selon l'article 26 de la loi SST; Différents montants d'amendes ont été prévus en tenant compte de la nature de l'obligation violée par l'employeur. Les amendes administratives applicables à ceux qui ne remplissent pas l'obligation de déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles sont imposées par l'institution de sécurité sociale et les amendes administratives liées à d'autres responsabilités sont imposées par le directeur de l'Agence Locale de Travail et de l'Emploi. La pénalité doit être payée dans les 30 jours. Il est ouvert au juge pénal de paix un recours contre les amendes administratives.

3.3. RESPONSABILITÉ PENALE DES EMPLOYEURS

Il est possible de recourir contre la responsabilité pénale de l'« employeur principal » en cas d'accidents du travail entraînant des blessures survenues par négligence. C'est la théorie de la prévisibilité issue des théories de la négligence qui sera souvent appliquée pour résoudre des différends.

Les éléments de la négligence sont tel que suit : il faut que le crime soit parmi les crimes qui peuvent être commis par négligence, que l'action ne soit pas volontaire, que la conséquence ne soit pas voulue, que les obligations d'attention et d'application ne soient pas respectées, que la conséquence soit prévisible, et qu'un lien de causalité existe entre l'action et la conséquence. Après avoir examiné tous les éléments mentionnés dans l'incident, il convient de déterminer si l'employeur principal est responsable ou non.

Dans la détermination de cette responsabilité, les dispositions contractuelles relatives à la responsabilité doivent également être examinées. Selon nous, il est important de savoir et déterminer quel employeur est chargé de prendre les mesures de protection contre le coronavirus durant cette épidémie. L'employeur principal pourra être tenu responsable de cette infection si les précautions ne sont pas prises, et si le travailleur est affecté, dans les cas où les conditions de blessure par négligence sont remplies.⁹

Dans certains cas où l'employeur principal peut être pénalement responsable, la faute de la victime ou d'une autre personne peut également avoir causé un dommage par négligence. Dans ce cas, chaque auteur sera responsable du délit de blessure par négligence en proportion de son erreur.

⁹ İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAKSİRLE YARALAMA SUÇUNDA ASIL İŞVERENİN CEZAİ SORUMLULUĞU, TBB DERGİSİ, 2020, Asım KAYA, sf.239

Il n'est pas possible de commettre le crime de blessure par négligence en réunion. Dans les cas où plus d'une personne est blessée, la disposition spéciale de l'article 89 du Code Pénal Turc sera appliquée.

E. RESERVES

Cet avis juridique est préparé uniquement selon circonstances existant à la présente date.

Cet avis juridique est destiné uniquement à l'usage du client destinataire et ne doit pas être invoqué comme document fiable par une autre personne ou à toute autre fin sans notre consentement.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou des commentaires sur cet avis juridique ou si vous avez besoin de plus amples éclaircissements concernant l'objet de cet avis juridique.

CABINET D'AVOCATS SARIİBRAHİMOĞLU

Dr. Selim Sariibrahimoğlu / *Partenaire Fondateur*