



XVIII CONGRES DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Paris, 5-8 Septembre 2006

THEME III : RISQUES PROFESSIONNELS : PROTECTION SOCIALE ET RESPONSABILITE DE L'ENTREPRISE

RAPPORT DE L' URUGUAY

Ariel NICOLIELLO

ariel.nicoliello@aebu.org.uy

I. Questions générales.

1. La loi n. 5.032, de 21 juillet 1914, fut la première disposition législative visant la protection des travailleurs contre les risques du travail. Elle a établi l'obligation tant pour les employeurs de l'industrie, l'extraction minière, la construction, et les activités dangereuses pour les ouvriers, comme pour les établissements publics, de prendre les mesures de sécurité pour les employés, ordonnées par la réglementation, à fin d'éviter les risques du travail. Cette loi a établi des mesures de sécurité des machines et des installations et a réglementé la responsabilité civile et des sanctions administratives pour l'employeur infracteur.

Dans cette première loi, la responsabilité civile de l'employeur, réglé par le droit civil, n'était pas limité, et l'assurance était volontaire.

La loi n. 7.309 de 26 novembre 1920, introduisit un régime de responsabilité objective, fondé sur le risque professionnel, mais appliquée à une liste de secteurs d'activité (liste de 230 activités, qui pouvait être élargie par le Gouvernement). Comme ses précédents européens, la loi a consacré un "pacte historique" ou "transactionnel": une responsabilité limitée à l'assistance sanitaire, et à une indemnisation en cas d'incapacité temporelle ou définitive et, pour les ayants-droits, en cas de décès du travailleur. Elle a établi aussi une assurance contractuelle volontaire, et l'immunité de l'employeur, en cas de existence d'un contrat d'assurance.

La loi n 10.004 de 28 février 1941, a élargi la responsabilité objective, en établissant que « tout employeur est responsable civil des accidents des ouvriers à cause ou en occasion du travail » (art. 1). L'art. 6 a établi que le travailleur n'aurait plus des droits contre l'employeur, à conséquence des accidents du travail, que ceux que la loi reconnaisse, sauf la faute intentionnelle de l'employeur.

Cette loi n'a pas établi l'assurance obligatoire, qui serait consacrée par une loi postérieure, la 12.949 de 23 novembre 1961. L'employeur qui n'assurait pas ses employés, aurait responsabilité civile et une amende d'un montant équivalent au double des primes d'assurance non payées (art. 1). L'employeur pouvait être condamné à assurer ses ouvriers, et s'il n'accomplissait pas l'ordre du juge pouvait être sanctionné une autre fois. En cas de récidive, le juge pouvait fermer l'établissement de commerce ou industrie jusque les ouvriers fussent assurés.

La loi 16.074 de 10 octobre 1989, en vigueur actuellement, a introduit l'automaticité de l'assurance. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle des personnes comprises dans la protection légale, le Banco de Seguros del Estado (compagnie publique d'assurances), sert directement l'assistance sanitaire, et les indemnisations, avec indépendance de l'existence du contrat d'assurance.

Il ne faut plus suivre un litige de responsabilité contre l'employeur, l'entreprise publique sert les prestations même si l'assurance n'a pas été contractée.

2. Le système de couverture des accidents du travail et maladies professionnelles, ne forme pas partie du système de la Sécurité Sociale, mais est couvert par l'assurance obligatoire, monopolisée par une entreprise publique (Banco de Seguros del Estado). L'institution publique d'assurance possède un hôpital spécialisé, de soins et réhabilitation. La même institution paye un subside aux travailleurs incapacités temporairement, et une rente viagère aux travailleurs avec une incapacité permanente, supérieure au 10 %.

3. Tous les travailleurs salariés de l'activité privée sont couverts. Dans le secteur public, est compris le personnel employé en « travaux manuels en conditions de risque ». Pour les travailleurs indépendants l'assurance est optative.

4. Le système couvre les accidents du travail et les maladies professionnelles, arrivés à cause ou en occasion du travail.

5. L'accident de trajet est compris dans la couverture, si est survenu en ces circonstances:
a) si l'employé était accomplissant un travail ordonné par son employeur (même s'il n'avait pas commencé son horaire de travail, ou s'il ne se trouvait pas dans son lieu de travail); b) si

l'employeur est chargé du transport des travailleurs; c) si l'accès à l'établissement présente des risques spéciales.

6. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle l'institution publique compétente servira un subside équivalent au 66 % du salaire moyen du travailleur, et la Sécurité Sociale servira la différence entre ce subside et celui servi en cas de maladie (70 % du salaire habituel).

7. L'employé qui a été absent à conséquence d'un risque du travail doit être réintégré à son emploi. S'il a souffert une incapacité permanente partielle, il aura le droit à être réincorporé dans une poste de travail compatible avec son incapacité. Une fois réincorporé, il ne peut pas être licencié pour 180 jours à partir de sa réincorporation, sauf faute grave du travailleur ou une autre cause grave. Si le travailleur ne fut pas réincorporé, l'employeur devra payer une indemnisation spéciale par licenciement, équivalente au triple de l'indemnisation commune. Si, une fois réadmis, le délai d'interdiction de licenciement n'est pas respecté, le licenciement est considéré invalide, et l'employeur doit payer les salaires jusqu'au accomplissement du délai.

II. Responsabilité de l'employeur.

8. Malgré il n'est pas explicitement établi dans la loi, la doctrine a interprété que les dispositions de la Convention Internationale de Travail n. 155, établissent une obligation générale de prévention.

La loi n. 5.032 ne contient pas une obligation générale de prévention, mais oblige l'employeur à accomplir avec les normes réglementaires, et celles-ci contiennent nombreuses dispositions génériques, qui aussi permettent soutenir la thèse de l'existence d'une obligation générale de prévention.

Le non-respect des normes de sécurité et prévention a pour conséquence juridique la responsabilité administrative (application de sanctions par l'Inspection Générale du Travail) et la responsabilité civile intégrale, en cas de dol ou faute grave. Il n'existent pas des dispositions pénales spécifiques, mais la conduite de l'employeur pourrait configurer les délits d'homicide ou de blessures coupables.

9. L'employeur doit respecter toutes les dispositions contenues dans la réglementation en matière de : évaluation des risques de l'entreprise, provision d'équipement, installations et instruments en conditions de sécurité, provision d'équipes de protection personnelle, information et formation des travailleurs, consultation des délégués des employés, adoption de mesures d'urgence, coordination de son activité avec celle des autres employeurs

involucrés dans le même site de travail, et protection des travailleurs spécialement sensibles a certains risques, entre autres.

L' employeur, avec le renseignement d'un licencié en prévention, devra mettre en pratique les mesures obligatoires. L' Inspection Générale du Travail est l'institution compétente pour contrôler l'effectivité de l'application des normes.

10. L'employeur peut déléguer ses pouvoirs en matière de santé et sécurité, en le personnel supérieur, mais conserve sa responsabilité en cas de non respect de la loi.

11. L'Inspection Générale du Travail et le Banco de Seguros del Estado collaborent avec l'employeur en matière de protection de la santé au lieu de travail. Le Ministère de la Santé Publique et la Sécurité Sociale (BPS) ont aussi certaines compétences. Il existe, aussi, un organisme triparti de consulte, dans le Ministère de Travail et Sécurité Sociale.

12. L'employeur conserve la responsabilité par les conditions générales de sécurité au lieu de travail, n'importe pas si les travailleurs dépendent directement de lui même, ou d'une entreprise sous-traitée. La réglementation prévoit une division de responsabilités, selon les aires de compétence spécifique, en cas de sous-traitance. Auparavant la législation prévoyait la responsabilité solidaire, que après fut abrogée.

13. Si deux ou plus entreprises opèrent dans le même site, doivent coordonner ses activités de prévention.

III. Problèmes particuliers.

14. Il n'existent pas des dispositions qui considèrent spécifiquement les risques psychiques, mais ceux-ci restent compris dans le concept général d' accident de travail.

15. Des normes réglementaires interdisent de fumer dans tous les lieux de travail fermés, tant s' il s'agit d' établissements publics comme privés.

16. Certaines dispositions interdisent o limitent le travail des femmes ou des mineurs en certaines activités ou travaux.

Uruguay a ratifié le C.I.T. 138, et s'applique la disposition qui établit que l' âge minime d' admission aux travaux que, en raison de sa nature ou des conditions dans lesquelles est réalisé puisse devenir dangereux pour la santé, la sécurité ou la moralité des mineurs, ne sera pas inférieur a dix-huit ans (art. 3.1). L' Institut de l' Enfant et de l' Adolescent (INAU) a la compétence pour établir les travaux compris dans la catégorie de travail dangereux ou

nocif pour la santé ou pour le développement physique, spirituel ou morale, qui seront interdits pour les mineurs de 18 ans.

Au niveau réglementaire, le Decret 186/004 considère infraction grave "occuper des enfants en machines ou activités dangereuses lorsqu' ils souffrent des maladies ou handicaps physiques certifiés ou se trouvent, de manière manifeste, en conditions ou situations qui ne s' ajustent pas aux exigences psychophysiques du poste de travail » (art. 8, lit. J) e infraction très grave, « occuper des femmes enceintes dans postes de travail auxquels s'utilisent des produits chimiques toxiques », et « employer des mineurs en travaux de récolte forestière et ceux qu' impliquent l' utilisation de produits agrottoxiques » (art. 9, lit. A).

17. L' employeur n' est pas responsable que s' il connaît ou est obligé a connaître, la nocivité des produits ou substances utilisés, tant si la nocivité est connue avant son utilisation, comme si elle est observée pendant son application.

18. Il n' existent pas des normes qui interdisent les test génétiques ou de SIDA/VIH pour déterminer si les travailleurs sont aptes pour un travail pour lequel puissent être particulièrement vulnérables. Il n' y a pas de jurisprudence sur ce sujet, mais il est probable que les juges acceptent qu' il y a une cause justifiée pour solliciter ces examens, que, dans un contexte différent, seraient considérés contraires au droit à l' intimité.

19. Uruguay a ratifié les Conventions 155, 167 y 184, qui protègent au travailleur qui juge nécessaire interrompre une situation de travail pour entendre, avec motifs raisonnables, que cette situation entraîne un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé. Les dispositions sont considérés auto-exécutables.

IV. Réparation des risques du travail.

20. L' institution publique d' assurance (Banco de Seguros del Estado) est chargée des soins des accidentés, et de servir les prestations en argent, qui sont l' indemnisation temporaire (équivalent a 2/3 du salaire moyen), et, en cas d' incapacité permanente, une rente viagère, si l' incapacité professionnelle est du 10 % ou supérieur. En cas d' incapacités permanentes supérieur au 20 % se servira une rente égal à la réduction du salaire produit para la diminution de la capacité professionnelle. Si l' incapacité est totale, et l' incapacité a besoin de l' aide d' autres personnes, la rente s' augmentera jusqu' au 115 % du salaire.

Les prestations peuvent être rejetés si le Banco de Seguros del Estado ne reconnaît pas l' origine professionnelle des blessures, ou si le travailleur ne suit pas les traitements indiqués. En cas de rejet, le travailleur peut demander judiciairement les prestations.

21. Les prestations en argent sont forfaitaires. La responsabilité intégral de l' employeur ne procède qu' en cas de dol ou faute grave, si la faute entraîne violation des normes de sécurité et prévention. Le travailleur n' a pas d' option entre indemnisation forfaitaire et réparation intégral.

22. Il n'existent pas des fonds spéciales pour les cas des travailleurs affectés par produits dont la nocivité n' était pas connue au moment de son utilisation, ou dont les effets ne se connaissaient pas qu' au long terme.

V. Rôle des représentants des travailleurs en matière de protection de la santé et la sécurité dans le lieux de travail.

23. La participation des représentants des travailleurs n' est prévue que pour les chantiers de certaine importance (cinq ou plus travailleurs, plus de 8 mts d' hauteur, excavations d' une profondeur supérieur à 1.50 mts). Le décret 53/96 prévoit que, dans ces circonstances, il y aura un délégué du personnel, en matière de sécurité, élu par les travailleurs, étant sa compétence: collaborer avec les services de sécurité de l' entreprise en la prévention des risques du travail, promouvoir la formation, coopérer à la détection des risques, assister et accompagner les inspecteurs du travail et faire les suggestions ou appréciations qu' il considère nécessaires pour une meilleur prévention des risques du travail.