

## CRISE SANITAIRE – COVID 19

### SANTE AU TRAVAIL

Au regard du contexte épidémique en France, il est nécessaire de rappeler les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité de ses salariés.

Si le télétravail a été fortement développé en cette période de confinement, il reste des métiers pour lesquels il n'est pas possible.

L'employeur est tenu à une **obligation de sécurité et de protection de la santé de ses salariés**.

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel : actions de prévention, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

## ▪ CONSULTATION DU CSE

Le CSE doit être **consulté** si les mesures prises entraînent une **modification importante de l'organisation du travail** .

Tel est le cas s'il a un recours massif au télétravail de manière exceptionnelle.

Toutefois, l'employeur conserve la faculté de prendre des mesures conservatoires si **l'urgence l'exige** avant de consulter le CSE.

## ▪ DIFFUSION AU SALARIE DES MESURES DE PREVENTION

### L'EMPLOYEUR DOIT LARGEMENT DIFFUSER LES MESURES DE PREVENTION A PRENDRE PAR TOUT MOYEN (NOTE DE SERVICE, COURRIER, INTRANET ...)

L'employeur doit rappeler dans sa communication :

- les mesures d'hygiène et les gestes barrière applicables pour tous les salariés (se laver les mains très régulièrement ; tousser ou éternuer dans son coude ; saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades ; utiliser des mouchoirs à usage unique )
- la responsabilité de chacun de prendre soin de sa santé et qu'en cas de doute sur son état de santé il doit en informer son employeur.
- les mesures de prévention adaptées pour les personnes dites "fragiles" ;
- les mesures de prévention renforcées pour les salariés qui ont un risque important d'être contaminé.

L'employeur doit également **former les salariés aux moyens de prévention mis en place dans l'entreprise** et **s'assurer qu'ils sont respectés**.

### PRENDRE DES MESURES PARTICULIERES POUR LES POSTES EXIGEANT DES CONTACTS.

Le Ministère de la santé distingue deux situations :

- lorsque les contacts sont brefs, les mesures dites « barrières » permettent de préserver la santé des salariés et celle de l'entourage.
- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il convient pour les postes de travail en contact avec le public de compléter les mesures dites « barrières » par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.

## ▪ MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE DES RISQUES

Afin de respecter son obligation de sécurité et de protection de la santé, l'employeur doit procéder à une **évaluation des risques professionnels**.

**Toutes les entreprises d'au moins un salarié** doivent transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle elles procèdent.

Cette **évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie** pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

Elle permet également d'anticiper les risques liés à l'épidémie et de traiter les risques nouveaux générés par le fonctionnement nouveau de l'entreprise durant l'épidémie (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...).

**Cette évaluation doit être transcrite dans le document unique des risques.**

## ▪ MESURE A PRENDRE EN CAS DE CONTAGION

### QUE FAIRE LORSQUE DES SALARIES ONT ETE EN CONTACT AVEC UN SALARIE INFECTE PAR LE COVID 19 ?

Le ministère du Travail préconise outre l'information des salariés concernés de l'existence d'un cas de contamination, la désinfection des lieux de travail par des équipes de nettoyage équipées en conséquence.

⇒ Si le salarié est identifié comme **cas contact à haut risque** par l'ARS, il peut bénéficier à titre dérogatoire d'un **arrêt de travail** pendant la période d'isolement recommandée.

Son salaire est maintenu.

⇒ Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, rien n'impose à l'employeur de demander à son salarié de cesser temporairement le travail et de rester à son domicile.

Toutefois, au regard de son obligation de sécurité, l'employeur devra s'assurer, outre le strict respect des gestes dits « barrières », de la mise en œuvre de toutes les mesures de nature à renforcer la protection des salariés ayant été en contact étroit avec leur collègue de travail contaminé.

L'employeur peut en tout état de cause demander à son salarié de ne pas se présenter à son travail.

Dans ce cas, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

## ▪ CONTAMINATION PAR LE COVID 19 ET ACCIDENT DE TRAVAIL- MALADIE PROFESSIONNEL

### LE SALARIE CONTAMINE POURRAIT-IL OBTENIR UNE PRISE EN CHARGE DE SON INFECTION AU TITRE DU REGIME DES ACCIDENTS DU TRAVAIL- MALADIES PROFESSIONNELLES ?

⇒ L'accident de travail est caractérisé par :

- un **événement soudain**
- aux **temps et lieu** de travail.

Un contact rapproché avec une personne infectée par le COVID-19 (contact physique, postillon, éternuement, toux, etc.) pourrait constituer un tel « fait accidentel », susceptible d'entraîner l'application de la présomption d'imputabilité.

La jurisprudence a en effet déjà admis le caractère professionnel d'une crise de paludisme provoquée par une pique de moustique à l'occasion d'un déplacement professionnel ( *Cass. Soc., 17 janvier 1991, n° 89-13.703 D, CPAM de Thionville c/Ortolani*).

Le salarié devra rapporter la **preuve** que l'infection est survenue par le fait ou à l'occasion du travail. Cette preuve est rapportée par **tout moyen**.

Dans le cadre de l'épidémie de COVID-19, des enquêtes sont réalisées par l'Agence régionale de santé. Par ces enquêtes, la chaîne de contamination du patient est reconstituée.

A ce titre, elle peut avertir les entreprises d'une possible exposition d'un salarié au virus.

En cas de contamination de l'un de ses salariés, l'employeur doit déclarer l'accident à la CPAM dans le délai de 48 heures à compter du jour où il en a eu connaissance.

Il est toutefois important **d'émettre des réserves quant au caractère professionnel de l'infection** ( contamination hors cadre professionnel par exemple).

⇒ En ce qui concerne la maladie professionnelle, le COVID -19 n'est pas visé dans le tableau des maladies professionnelles.

Pour obtenir la reconnaissance de la maladie professionnelle, le salarié devra présenter une incapacité permanente au moins égale à 25 % et le lien direct entre le travail de la victime et sa pathologie devra être établie par le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

## ▪ DROIT DE RETRAIT

Tout salarié peut décider de se retirer d'une situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

La légitimité de l'exercice du droit de retrait va donc dépendre des spécificités de la situation de chaque salarié, comme par exemple son degré d'exposition au risque de contamination et la gravité du risque en cas de contamination effective.

Un salarié pourrait donc user de son **droit de retrait** si sa **situation de travail** l'amenait à être **exposé directement au virus**.

L'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'employeur a mis en oeuvre **l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs**.

Le ministère du travail considère que la seule circonstance que le salarié soit affecté à en contact avec la clientèle ne suffit pas à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Le ministère du travail considère également que la seule circonstance qu'un salarié de l'entreprise ait été contaminé ne suffit pas à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Toutefois, la position du gouvernement n'a aucune portée normative et ne lie donc pas les juges qui conservent leur pouvoir souverain d'appréciation.

## ✚ QUE FAIRE EN CAS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT ?

Le salarié qui exerce son droit de retrait est protégé par la loi.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un **motif raisonnable** de penser qu'elle présentait un **danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux**.

Conformément aux dispositions de l'article L. 4131-3 du code du travail, **l'exercice régulier** du droit de retrait ne peut entraîner aucune retenue de salaire.

Lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, peu important qu'il reste à la disposition de l'employeur.

D'autre part, une sanction disciplinaire peut être prise à l'encontre du salarié : avertissement, mise à pied...