

## Quelques repères juridiques en situation de Covid-19 Version du 15.04.2020

Ce document est la synthèse de plusieurs sources d'informations :

- Publication du cabinet Michel Ledoux & associés
- Note technique rédigée par Dr Jean-Louis Zylberberg, médecin du travail, membre du Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT), ancien Médecin Inspecteur Régional du Travail de 2010-2014
- Les actualités publiées sur le site du Ministère du Travail

Il ne vise pas l'exhaustivité et est susceptible d'évoluer régulièrement.

### RAPPEL DES PRINCIPALES NOTIONS

---

- **L'accident du travail**

Art. L.411-1 du code de la sécurité sociale : « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu **par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs* »

« **Par le fait du travail** » signifie que vous ne devez pas être systématiquement dans vos locaux de travail : par exemple, une personne se suicide hors des locaux de travail mais il a laissé un courrier où il décrit que son geste est en lien avec ses conditions de travail notifiées dans ce même courrier.

La lésion peut être **corporelle ou psychologique**, comme par exemple :

- ✓ Un choc émotionnel consécutif à l'absence de moyens de prévention collectifs (organisation de travail en plus de 10h consécutives, risque d'accident vasculaire cérébral augmenté, ...) ou individuel vis à vis des risques liés au coronavirus (pas de masques FFP2, pas de surblouses, pas de surchaussures, etc.)
- ✓ Une exposition accidentelle à des gouttelettes de particules virales sans protection respiratoire efficace, exemple un masque FFP2 pour une vacation de 12h (un masque FFP2 a une durée limite de saturation du filtre qui doit être mentionnée par le fabricant soit sur la boîte des masques soit dans un document écrit accessible à l'utilisateur)

**Deux conditions possibles concernant la lésion :**

- ✓ Si la lésion apparaît à un moment où le salarié est sous la subordination de son employeur (donc sur son temps de travail, quel que soit le lieu de ce dernier), la lésion est présumée imputable à son travail - (voir encadré p.4 « présomption d'imputabilité »)
- ✓ Si la lésion apparaît en dehors du temps et du lieu de travail, il appartient au salarié d'établir le lien de causalité avec son travail

Un salarié indiquant avoir été contaminé dans le cadre de son activité professionnelle pourrait éventuellement obtenir une prise en charge au titre de la législation professionnelle.

Cependant, il lui appartiendra de prouver le lien certain entre son infection et son travail.

Cette preuve restera très difficile s'agissant de conditions de contamination par essence multifactorielles (dans les transports, à la maison...)

A cet égard, nous vous rappelons que l'employeur est tenu à une obligation de moyens renforcés et doit donc fournir à ses salariés des équipements de protection ; la mise en place de mesures individuelles et collectives n'interfère pas avec la qualification d'accident du travail.

Le respect de cette obligation devrait permettre à l'entreprise d'éviter la mise en cause de sa responsabilité civile et éventuellement pénale.

L'employeur comme la Caisse de sécurité sociale pourront également s'interroger sur la notion de fait accidentel qui suppose un événement précis, datable.

**Pour aller plus loin :**

<http://www.academie-medecine.fr/communiquede-lacademie-covid-19-et-sante-au-travail/>

○ **La Maladie Professionnelle**

A ce jour, **aucun décret** du Ministère du Travail, signé conjointement avec le Ministère de la Santé, n'est paru au Journal Officiel créant dans le code de sécurité sociale un nouveau **tableau de maladie professionnelle** intitulé « *Maladies dues au coronavirus SARS-Cov-2* » comme il existe le tableau n°40 « *Maladies dues aux bacilles tuberculeux* » (décret du 26 décembre 1957).

La création du tableau ou la modification d'un tableau (comme par exemple le tableau n°76 « *Maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile ou en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes* ») par décret nécessite l'**avis du Comité d'Orientation des Conditions de Travail**, composé des syndicats patronaux, des syndicats de salariés et de la Direction Générale du Travail.

**En l'état actuel de la législation,  
le Covid-19 ne figure pas dans un tableau de maladies professionnelles.**

Dans ces conditions, son éventuelle **reconnaissance en maladie professionnelle sera conditionnée à l'avis** d'un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) qui devra se prononcer sur le **lien de causalité essentiel et direct avec le travail**.

Il revient donc à la victime de démontrer le lien de causalité entre son travail et sa maladie qui doit être suffisamment grave (incapacité partielle de plus de 25%). Pour pouvoir être transmis au CRRMP, le service médical de la Caisse devra attester que l'infection est susceptible de générer au moins 25% d'incapacité ou le décès du salarié.

La caisse de sécurité sociale a jusqu'à six mois pour reconnaître ou non que la maladie est professionnelle.

Ainsi, seuls les cas graves pourraient être transmis au CRRMP.

**N.B : Des débats sont en cours entre associations, syndicats et le Ministère de la Santé :**  
*Reconnaissance « systématique » en MP pour tous les soignants ? Au cas par cas ?  
Création d'un fonds d'indemnisation covid-19 ? (en prenant exemple sur ce qui existe pour les  
travailleurs ayant été exposés à l'amiante)*

## **RAPPEL DES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES DE L'EMPLOYEUR**

---

Conformément aux dispositions de l'article R.441-3 du code de la sécurité sociale, l'employeur dispose d'un délai de 48 heures non compris les dimanches et les jours fériés à compter de sa connaissance du fait accidentel pour le déclarer.

En cas de non-respect de cette obligation, l'entreprise s'expose à des sanctions pénales et civiles dont notamment le remboursement des prestations versées au salarié par la Caisse.

Ainsi, si le salarié demande expressément à son employeur de déclarer un fait accidentel ou indique qu'il aurait été infecté dans le cadre de son travail, une Déclaration en Accident du Travail (DAT) doit être établie.

Même chose, lorsque l'entreprise reçoit un certificat médical initial visant un accident du travail.

**Une lettre de réserves** dont la motivation variera selon l'environnement professionnel de la victime, pourra être jointe à la déclaration (voir encadré « accident de travail présomption d'imputabilité »).

Précisons enfin que pour faire face à la période d'urgence sanitaire que nous traversons, le gouvernement, par ordonnance du 25 mars dernier, a prorogé certains délais dont celui imposé à l'employeur pour déclarer les accidents dont il est informé.

### **Pour aller plus loin :**

Fiche du Ministère du travail *Coronavirus - COVID-19 | Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité (mise à jour le 09 avril 2020) :*

## CONSEILS A DESTINATION DES SALARIÉS

Si l'employeur n'a pas fait la déclaration de l'accident du travail dans les 48h, le salarié peut télécharger sur le site ameli.fr le document CERFA de Déclaration d'Accident du Travail (DAT) et le remplir lui-même. Il a deux ans pour le faire (article L441-2 du code de sécurité sociale).

Il est indispensable de recueillir auprès d'un médecin un **certificat médical initial** pour l'adresser simultanément à la déclaration d'accident de travail, dans le cas où l'employeur ne l'a pas faite dans les 48 heures, à la caisse de sécurité sociale.

**Le certificat médical initial** ne nécessite pas que le médecin fasse le lien avec le travail : par exemple si on est dans le cas d'un choc émotionnel décrit dans la déclaration, le médecin peut uniquement noter « *Etat de stress post traumatique* ». C'est encore mieux s'il écrit « *en lien avec telle situation de travail* », mais ce n'est pas indispensable pour que la caisse de sécurité sociale reconnaisse l'accident de travail.

Enfin, la déclaration en accident du travail n'induit pas obligatoirement un arrêt de travail.

### Accident de travail et présomption d'imputabilité

Dans la fonction publique hospitalière comme dans le secteur privé, la présomption d'imputabilité signifie qu'il existe une présomption selon laquelle tout accident survenu aux lieux et au temps de travail habituels du salarié est un accident du travail<sup>1</sup>.

La **victime n'a donc pas à apporter la preuve du lien de causalité** entre le travail et la lésion. Il lui suffit d'établir la réalité de l'accident et sa survenue aux lieux et au temps de travail.

C'est à l'employeur ou à la caisse de sécurité sociale de démontrer le contraire.

Néanmoins, il est important de « garder sous le coude » des éléments écrits des circonstances de l'accident de travail<sup>2</sup>, en cas de déclaration d'accident de travail faite par l'employeur « avec des réserves ».

Lorsque la caisse de sécurité sociale fait une enquête administrative pour recueillir des éléments de l'accidenté et de l'employeur, tous documents écrits (par exemple : des courriels d'alerte faits à son encadrement ou à sa direction, une copie du droit d'alerte pour danger grave imminent du CHSCT/CSE, des copies de PV de séances extraordinaires de CHSCT/CSE, etc.) sont à conserver pour les adresser à l'enquêteur assermenté de la caisse de sécurité sociale, qui peut aussi auditionner des membres du CHSCT/CSE.

<sup>1</sup> Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique- voir Article 10.

<sup>2</sup> Garder un maximum d'éléments afin de caractériser et garder la trace des expositions, des contacts avérés, des moyens de protection à leur disposition dans la période d'incubation, du nombre de malades infectés dans le service où ils travaillent ou encore de leur planning dans cette période, de leurs symptômes, du délai d'apparition de ceux -ci etc.

Le salarié peut également à tout moment rencontrer le médecin du travail et demander à accéder à son dossier médical en santé au travail. Il suffit pour cela qu'il adresse une demande écrite au service de santé au travail en Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR).

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR L'ARRÊT DE TRAVAIL

---

Depuis l'ordonnance n°2020-386 du 01 avril 2020, adaptant les conditions d'exercice des missions de service de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant les régimes des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle, à son article 2 :

*« I. Par dérogation à l'article L.321-1 du code de la sécurité sociale, le médecin du travail peut prescrire et, le cas échéant renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 ou au titre des mesures de prévention prises en application de l'article L.16-10-1 du même code.*

*« II. Le médecin du travail peut procéder à des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail. »*

*« III. Un décret détermine les conditions d'application du présent article. »*

Suite à la déclaration d'accident du travail, il est **indispensable de voir un médecin de soins** qui prescrive un arrêt de travail au titre de l'accident du travail, en plus du certificat médical initial. **En aucun cas l'administration de l'hôpital ne peut décréter que l'accidenté soit pour une durée de huit jours chez elle.**

**L'arrêt de travail est une décision médicale de soins.** C'est le médecin de soins, en l'état des connaissances scientifiques, des différentes recommandations de bonnes pratiques des sociétés savantes, qui décide de la durée d'un arrêt de travail.

**L'administration hospitalière n'a pas à intervenir dans un processus de soins d'un accidenté du travail.**

Si le test de dépistage du covid-19 est effectué dans l'hôpital où travaille l'accidenté, il est indispensable que les représentants du personnel s'assurent que le secret médical soit garanti : **l'administration de l'hôpital ne doit pas avoir accès au résultat du test de dépistage.**

L'article L.1110-4 du code de santé publique puni d'1 an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende toute tentative ou transgression du secret.

**Pour aller plus loin :**

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=58187E222EAF50845B5A92910A78EA6C.tplgfr44s\\_1?idArticle=JORFARTI000033893589&cidTexte=JORFTEXT000033893576&dateTexte=29990101&categorieLien=id](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=58187E222EAF50845B5A92910A78EA6C.tplgfr44s_1?idArticle=JORFARTI000033893589&cidTexte=JORFTEXT000033893576&dateTexte=29990101&categorieLien=id)

## MISSIONS DU CHSCT/CSE LORS D'UNE DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

---

Toute déclaration d'accident du travail est **obligatoirement transmise au CHSCT<sup>3</sup>/CSE<sup>4</sup>, par tout moyen** (courrier électronique, par exemple).

Le CHSCT ou le CSE réalise des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (article L.4612-5 du code du travail).

Un des membres du CHSCT/CSE doit déclarer, dès la réception d'un accident du travail en lien avec le COVID-19, un danger grave imminent (DGI, article L4132-2 du code du travail) sur le registre spécial des dangers graves et imminents. Une déclaration sur ce registre est possible dès qu'un signalement est fait par un collègue.

La direction doit sur le champ procéder à une enquête à laquelle est associée obligatoirement le CHSCT/CSE si le signalement du DGI a été fait par le CHSCT/CSE.

S'il y a un désaccord sur la réalité du DGI ou sur les mesures à prendre, le CHSCT/CSE doit se réunir dans les 24 heures (l'inspection du travail étant informée de la réunion peut être présente).

Le CHSCT/CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée (Article L4612-8-1 du code du travail).

A l'issue de la réunion du CHSCT/CSE, s'il y a une divergence sur les mesures proposées par la direction, cette dernière doit saisir l'inspection du travail.

D'autre part, le CHSCT/CSE doit demander une réunion extraordinaire pour information et avis de l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). En effet, il doit être mis à jour « *lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail* au sens de l'article L.4612-8 ; *lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.* » (article R.4121-2 du code du travail).

L'actualisation du DUERP doit s'accompagner de l'information et de l'avis du CHSCT/CSE concernant l'actualisation du Programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

Dès qu'un membre de CHSCT/CSE a connaissance d'un collègue qui exerce son **droit de retrait** (Cf. infographie page suivante « *comment exercer le droit de retrait* »), il est indispensable que le CHSCT/CSE fasse un droit d'alerte simultané danger grave et imminent pour mieux protéger le collègue. En effet, le droit de retrait d'un collègue doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

---

<sup>3</sup> comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

<sup>4</sup> comité social et économique

# COMMENT EXERCER LE DROIT DE RETRAIT ?

**Des entreprises restent ouvertes quand :**

télétravail impossible

exécution d'une activité essentielle

refus du chômage partiel

**Les salariés qui doivent travailler ont peur d'être contaminés :**

pendant les trajets domicile/lieu de travail

sur le lieu de travail

« PEUVENT-ILS REFUSER DE TRAVAILLER EN EXERCANT LEUR DROIT DE RETRAIT ? »

## DROIT DE RETRAIT

Droit du salarié de se retirer d'une situation de travail qui présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.**

## MODALITÉS DU DROIT DE RETRAIT

### LE SALARIÉ DOIT :

#### Informer

son employeur par écrit  
(pour des questions de preuve)

#### Justifier

la **gravité et l'imminence du danger** par une description précise des raisons pour lesquelles le risque de contamination est important

**Selon le Ministère du travail**, le droit de retrait n'est pas justifié si l'employeur peut faire respecter les mesures barrières :



pas de contact proche et prolongé ou distance de sécurité



lavage régulier des mains



nettoyage réguliers des surfaces

**Ce sera au Conseil de Prud'hommes de juger** si, compte tenu des circonstances spécifiques, au cas par cas, le droit de retrait est justifié ou non.

## CONSÉQUENCES DU DROIT DE RETRAIT

### VALIDÉ PAR L'EMPLOYEUR ✓

- Absence de travail
- Maintien de **100% des salaires jusqu'à la disparition du danger grave et imminent**

### RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYEUR ✗

- Non paiement de la rémunération jusqu'à la reprise du travail
- Éventuel licenciement pour cause réelle et sérieuse