

FOCUS

*Santé et sécurité au travail
durant l'épidémie de Covid-19*



Benoît LEGRU - Avocat

Avril 2020

Cette note s'adresse aux entreprises qui poursuivent l'exercice de leur activité durant l'épidémie de Covid-19, en particulier à celles qui ne sont pas en mesure de recourir au télétravail.

Il est en effet **indispensable pour l'employeur de prendre conscience de l'étendue de son obligation de santé et de sécurité durant cette période exceptionnelle**, aussi longue soit-elle, afin de protéger l'intégrité physique et mentale de l'ensemble de ses collaborateurs et limiter les litiges potentiels liés à cette obligation.

Le Ministère du Travail a insisté sur l'observation de cette obligation, s'agissant des entreprises ne pouvant recourir au télétravail, en rappelant certaines **règles générales de sécurité**¹, à savoir :

- le respect des règles de distanciation et des gestes barrière ;
- la limitation, au strict nécessaire, des réunions en présentiel ;
- la limitation des regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- l'annulation ou le report des déplacements non indispensables ;
- l'adaptation de l'organisation du travail.

Le périmètre de l'obligation de l'employeur ne saurait se trouver limité à la stricte application de ces recommandations, d'autant qu'elle constitue une **obligation de moyens renforcée** aux termes de laquelle l'employeur est largement incité à anticiper et traiter toute situation présentant un quelconque risque pour les salariés, sous peine de lourdes conséquences...

En témoigne la condamnation d'AMAZON FRANCE LOGISTIQUE par le Tribunal Judiciaire de Nanterre², en suite de son assignation par le Syndicat SUD.

Le juge a considéré que **les mesures de prévention et de traitement du risque de contamination, bien qu'existantes, n'étaient pas suffisantes** au regard des risques engendrés par la modification de l'organisation du travail en raison de l'épidémie.

Pour ce faire, le juge a listé les mesures mises en cause par le Syndicat SUD en expliquant en quoi l'employeur avait « failli » dans sa mission, soit qu'il ait sous-évalué un risque, soit qu'il n'ait pas suffisamment formé et informé les salariés des risques encourus et des outils en découlant, soit que les moyens déployés en réponse aux risques identifiés s'avéraient insuffisants ou inadaptés.

Précision utile, le juge a refusé de faire entrer les entreprises dans le champ d'application de l'interdiction des rassemblements de plus de 100 personnes telle que définie par décret du 23 mars dernier.

En définitive, le risque contentieux, sans pouvoir être totalement annihilé, peut être largement réduit par la mise en place de nouvelles mesures de sécurité dans le respect du formalisme requis pour ce faire, en particulier s'agissant de l'évaluation précise de l'ensemble des risques.

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/mesures-de-prevention-dans-l-entreprise-contre-le-covid-19-masques>

² Tribunal Judiciaire de Nanterre - 14 avril 2020 - n°20/00503 - <https://www.green-law-avocat.fr/wp-content/uploads/2020/04/Tribunal-judiciaire-de-Nanterre-14-avril-2020-n%C2%B0-20-00503.pdf?x82099>

La présente étude s'articule autour du rappel de l'étendue de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur et ses modalités de mise en œuvre durant la crise sanitaire, ainsi que des conséquences juridiques liées à la prise en charge des salariés victimes de l'épidémie.

Attention ! L'ensemble des dispositions mentionnées ci-après doit être appréhendé au regard des stipulations conventionnelles et des usages applicables au sein de l'entreprise concernée.

PARTIE 1 L'ETENDUE DE L'OBLIGATION DE SANTE ET SECURITE & LES MOYENS DE MISE EN ŒUVRE

Pour rappel, l'obligation de santé et de sécurité, à laquelle est tenu l'employeur à l'égard des salariés, est prévue aux **articles L.4121-1³ et R.4121-1 et suivants⁴ du code du travail**.

Cette obligation se décline autour de 3 axes essentiels :

- la prévention ;
- l'information et la formation ;
- la mise en place de moyens adaptés.

LA PREVENTION

L'obligation de prévention des risques professionnels passe nécessairement par une évaluation précise et actuelle de ces derniers.

❖ La mise à jour du DUERP

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (**DUERP**) **doit donc être actualisé** afin de rendre compte des nouveaux risques liés à l'apparition de l'épidémie de Covid-19.

Pour exemple, l'employeur pourrait répertorier le risque tenant à la prise simultanée des temps de pause par un certain nombre de salarié et envisager par conséquent un système de rotation afin de limiter les rassemblements.

L'absence de mise à jour de ce document peut être punie d'une amende de 1.500 €⁵.

³ Article L.4121-1 du code du travail – https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=581CDD59E371F8C2DAA7B1A5BC4476EA.tplgfr25s_3?idSctionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20171001

⁴ Articles R.4121-1 et suivants du code du travail – https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=581CDD59E371F8C2DAA7B1A5BC4476EA.tplgfr25s_3?idSctionTA=LEGISCTA000023794014&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110401

⁵ Article R.4741-1 du code du travail https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=D3552382DE2F6176E9FB4BE4053BB9E1.tplgfr25s_3?idSctionTA=LEGISCTA000018527392&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501

Attention ! Ce recensement ne devra pas faire abstraction des risques psycho-sociaux (RPS) provoqués par le changement d'organisation du travail lié à l'épidémie et aux moyens mis en œuvre pour y faire face (difficultés d'adaptation, inquiétude liée au risque de contamination, sentiment d'isolation...).

Le code du travail impose que le DUERP soit mis à jour annuellement dans les entreprises de plus de 11 salariés mais il est évidemment recommandé de procéder à une actualisation de ce document en temps réel, en fonction de l'évolution des informations disponibles en ce qui concerne l'épidémie de Covid-19.

S'agissant d'AMAZON⁶, le juge a relevé que le DUERP ne faisait pas état de l'existence des RPS liés à l'aménagement des postes de travail, ni du risque de contamination lié à la manipulation de cartons par exemple.

❖ La collaboration des représentants du personnel

Le Comité Social et Economique (**CSE**), obligatoire au 1^{er} janvier 2020 dans les **entreprises de plus de 11 salariés**, joue un rôle prépondérant s'agissant de la préservation de la santé et de la sécurité des salariés.

Dans les **entreprises de moins de 11 salariés**, l'employeur doit impérativement associer les salariés, par tous moyens, au processus d'évaluation des risques professionnels.

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, le CSE dispose d'une mission générale de promotion des mesures de santé et de sécurité au travail⁷ et dispose, à ce titre, des prérogatives suivantes :

- réaliser des enquêtes en matière d'AT-MP ;
- faire usage de son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ;
- saisir l'Inspection du Travail de toutes les plaintes et observations relatives à au respect des règles de prévention des risques professionnels.

En pareille hypothèse, les élus disposent d'une **double mission** ; d'**assistance** dans la gestion des risques professionnels, d'une part, et de **contrôle** des décisions prises en la matière, voire d'alerte le cas échéant, d'autre part.

A tout le moins, les élus doivent-t-ils être informés des actions de l'employeur afin de mener à bien leur mission de supervision.

⁶ Tribunal Judiciaire de Nanterre - 14 avril 2020 - n°20/00503 - <https://www.green-law-avocat.fr/wp-content/uploads/2020/04/Tribunal-judiciaire-de-Nanterre-14-avril-2020-n%C2%B0-20-00503.pdf?x82099>

⁷ Article L.2312-5 alinéa 2 du code du travail https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=0241EB88D6404D12F441B684EC7D14FD.tplgfr36s_3?idSectionTA=LEGISCTA000035609417&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200430

En revanche, le code du travail encadre de façon plus rigoureuse les relations entre l'employeur et la délégation du personnel du CSE dans les **entreprises qui justifient d'un effectif au moins égal à 50 salariés**⁸.

Le CSE, qui dispose alors d'une véritable **mission d'évaluation** des risques professionnels, doit notamment être consulté en cas *d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail*.

La présence des salariés au sein des locaux de l'entreprise durant l'épidémie implique nécessairement ce type d'aménagement, pour lequel l'information et la consultation du CSE demeurent impératives.

Un délai d'examen suffisant doit être réservé aux élus pour rendre un avis éclairé sur l'exécution des mesures envisagées, ce qui suppose la délivrance d'une information préalable par l'employeur.

Dans l'affaire précitée, le Tribunal Judiciaire de Nanterre⁹ a considéré qu'une information *a posteriori*, des membres du CSE d'AMAZON, quant aux modalités d'évaluation et de traitements des risques liés au Covid-19, s'avérait insuffisante.

Une Ordonnance du 1^{er} avril 2020¹⁰ aménage temporairement les modalités de réunion du CSE en autorisant le recours aux visio- et audio- conférences ou, à défaut, à un système de messagerie instantanée¹¹.

Attention ! Il est recommandé à l'employeur de produire et de conserver l'ensemble des éléments justifiant des modalités de l'information et de la consultation des représentants du personnel (documents d'information, procès-verbaux de réunions, échanges divers...).

❖ L'appui des services de santé au travail

Le rôle des services de santé au travail est renforcé par une autre Ordonnance du 1^{er} avril 2020¹², recentrant temporairement l'exercice de leurs missions sur la gestion de l'épidémie.

La Médecine du Travail participe à la lutte contre la propagation du Covid-19 en assurant notamment la diffusion des messages de prévention auprès des différents acteurs économiques et en assistant les entreprises dans le processus de définition et de mise en œuvre de mesures de prévention adéquates afin de limiter le risque de contamination sur le lieu de travail.

⁸ Articles L.2312-8 et suivants du code du travail - https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=0241EB88D6404D12F441B684EC7D14FD.tplgr36s_3?idSectionTA=LEGISCTA000035609484&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200430

⁹ Tribunal Judiciaire de Nanterre - 14 avril 2020 - n°20/00503 - <https://www.green-law-avocat.fr/wp-content/uploads/2020/04/Tribunal-judiciaire-de-Nanterre-14-avril-2020-n%C2%B0-20-00503.pdf?x82099>

¹⁰ Ordonnance n°2020-389 du 1^{er} avril 2020 - <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041776922>

¹¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-fonctionnement-et-moyens-d-actions>

¹² Ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020 - <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041776887&categorieLien=id>

Un accompagnement particulier est par ailleurs réservé aux entreprises dans l'obligation d'accroître ou d'adapter leur activité du fait de la crise sanitaire.

En outre, le médecin du travail est désormais compétent pour **prescrire, ou renouveler, un arrêt de travail en lien avec le Covid-19** (infection avérée ou suspectée, personne à risque, garde d'un enfant de moins de 16 ans¹³), ainsi que pour effectuer des **tests de dépistage**.

S'agissant du sort des **visites médicales obligatoires qui devaient se tenir entre le 12 mars et le 31 août 2020**, il faut distinguer :

- les visites d'information et de prévention, qui peuvent être reportées, **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020**, sauf pour certains salariés vulnérables ou exposés à des risques particuliers ;
- des visites de reprise pouvant faire l'objet d'un report jusqu'à 3 mois suivant la reprise du travail, sauf pour les salariés vulnérables (ce délai est porté à 1 mois pour les salariés qui bénéficient d'un suivi médical renforcé).

Attention ! Le Médecin du Travail conserve la faculté de refuser le report d'une visite qu'il estime indispensable.

L'INFORMATION ET LA FORMATION

❖ **L'information**

L'obligation de santé et de sécurité implique par ailleurs d'informer les salariés des risques qu'ils encourent ainsi que des moyens mis en place pour les limiter.

Durant la crise sanitaire, l'employeur doit donc s'assurer que l'ensemble des salariés ait connaissance des modes de transmission du Covid-19 et des nouveaux process qui en découlent au sein de l'entreprise.

Aussi, l'employeur peut-il procéder à l'affichage de la documentation éditée par le Gouvernement s'agissant du **rappel des modes de transmission du virus et des gestes barrières**¹⁴ :



¹³ A compter du 1^{er} mai 2020, le parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé sera soumis au dispositif du chômage partiel et ne sera donc plus rémunéré au titre d'indemnités journalières (cf. partie 2).
¹⁴https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus?fbclid=IwAR0FsJcCBgwvmb5Y8hXG7ILz_Q4NBbOMHw7h69kam0Bip3LXOS6IJXfgyOk

En tout état de cause, **le DUERP doit pouvoir être consulté par tous les salariés**, ce pour quoi il est nécessaire de procéder à l'affichage du lieu où il est tenu à la disposition du personnel.

Le rappel des mesures de prévention liées à l'épidémie peut encore être assurée par la diffusion de notes de service.

Un ou plusieurs représentants du personnel peuvent en outre faire office de *réfèrent(s) sécurité* afin d'assurer l'effectivité et la célérité de la transmission des informations par le biais de rappels oraux réguliers.

A l'instar de leur mission de prévention, les représentants du personnel et les services de santé au travail jouent, encore une fois, un rôle majeur dans la diffusion des informations auprès des salariés. C'est pourquoi l'information préalable des membres du CSE demeure impérative en ce qu'elle permet de s'assurer du relais effectif de l'information auprès du personnel.

Dans l'affaire SUD c/ AMAZON¹⁵, le juge a admis que l'absence de consultation préalable de la délégation du personnel du CSE faisait obstacle à la preuve de ce les informations avaient été délivrées à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

❖ La formation

L'employeur doit en outre garantir l'adaptation de chaque salarié à son poste de travail par la **mise en place d'actions de formation si nécessaire**.

Pour exemple, l'employeur peut organiser une **formation générale** à destination de l'ensemble des salariés s'agissant de la pose du masque ou de la sensibilisation au respect des gestes barrière.

A retenir ! Pour retrouver toutes les informations du Gouvernement relatives au masque : Cliquez-ici¹⁶

Pour exemple, AMAZON s'est vue reprocher de ne pas avoir délivré de formation particulière s'agissant de l'utilisation des gants alors qu'il avait été précisé que ceux-ci pouvaient servir de support au virus.

Il est également recommandé aux chefs d'entreprise de s'assurer que les salariés disposent d'une **formation individuelle et/ou collective adéquate** quant aux évolutions de leur poste de travail (organisation et durée des temps de pause, utilisation collective des matériels de l'entreprise, adaptation des EPI classiques et des équipements sanitaires mis à disposition...).

A retenir ! Dans la perspective commune de lutte contre l'épidémie de Covid-19, l'employeur doit collaborer activement avec les représentants du personnel et les services de santé au travail, tout en assurant une parfaite information de l'ensemble des salariés.

¹⁵ Tribunal Judiciaire de Nanterre - 14 avril 2020 - n°20/00503 - <https://www.green-law-avocat.fr/wp-content/uploads/2020/04/Tribunal-judiciaire-de-Nanterre-14-avril-2020-n%C2%B0-20-00503.pdf?x82099>

¹⁶ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/faq-masques-_31_mars_2020.pdf

LA MISE EN PLACE DE MOYENS ADAPTES

❖ Le rôle de l'employeur

Une fois l'intégralité des risques évaluée et répertoriée, l'employeur doit y apporter une **réponse pratique et adéquate** afin de prétendre au respect de son obligation de santé et de sécurité.

Attention ! L'employeur ne saurait exposer un salarié à des risques sans être en mesure de les contenir par des moyens appropriés.

Chaque poste de travail, en dépit de ses particularités, doit donc être adapté pour limiter au maximum les risques de contamination, de même pour les risques *indirects* découlant de l'adaptation de l'activité et des postes de travail.

Les mesures envisagées du fait des nouveaux risques identifiés doivent être mentionnées dans le DUERP, qui doit être le plus exhaustif possible.

A retenir ! Pour aider les chefs d'entreprise dans le choix des mesures les plus appropriées, le Ministère du Travail a édicté des guides sectoriels de bonnes pratiques consultables en ligne : Cliquez-ici¹⁷

Dans l'affaire précitée¹⁸, le juge a admis que certains risques n'avaient pas fait l'objet d'une évaluation, et donc d'une réponse, satisfaisantes de la part d'AMAZON.

Le risque constitué à l'entrée des entrepôts par l'obligation des salariés d'emprunter un portique tournant, aurait en effet été sous-évalué par la société. Au vu du nombre important de salariés pénétrant, aux mêmes heures, dans l'enceinte de l'établissement, ainsi que de l'actionnement manuel du portique, la fréquence renforcée des nettoyages et la distribution de gel hydroalcoolique ne sont pas apparues suffisantes pour faire face au risque de contamination élevé lié cette entrée unique.

Les risques *indirects*, provoqués par la mise en place des nouvelles mesures de sécurité, doivent également faire l'objet d'une évaluation et d'une réponse adéquates.

Dans cette même affaire, il a été reproché à AMAZON de ne pas avoir envisagé les risques liés à la mesure de restriction d'accès aux vestiaires, mise en œuvre compte tenu du risque de contamination élevé associé à l'utilisation de ceux-ci.

La société avait en effet décidé de réserver l'accès aux vestiaires aux salariés qui utilisaient les transports en commun ou un deux-roues pour se rendre au travail. Le juge a relevé qu'aucun process, ni aucune mesure de prévention, n'avaient été définis s'agissant du risque *indirect* résultant pour les autres salariés, privés de cet accès, de l'obligation d'apporter leur manteau jusqu'à leur poste de travail.

¹⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

¹⁸ Tribunal Judiciaire de Nanterre - 14 avril 2020 - n°20/00503 - <https://www.green-law-avocat.fr/wp-content/uploads/2020/04/Tribunal-judiciaire-de-Nanterre-14-avril-2020-n%C2%B0-20-00503.pdf?x82099>

Au contraire, le juge a rejeté l'argument du Syndicat SUD tenant au défaut de recensement et d'outils de suivi des cas d'infection avérés ou suspectés. Les échanges d'information quotidiens entre les équipes supports, les équipes de sécurité et les équipes de prévention, ont été réputés suffisants.

La procédure d'identification du personnel susceptible d'avoir été contaminé, par l'interrogation direct du salarié infecté, associée à l'analyse des horaires et des activités de ce dernier, ainsi qu'au visionnage des enregistrements de vidéo-surveillance correspondant à ses heures et zones de travail, permettait une évaluation et un traitement, par placement en quatorzaine, que le juge a estimé satisfaisants.

A retenir ! Dans sa dernière allocution devant l'Assemblée Nationale¹⁹, le Premier Ministre a notamment encouragé la mise en place d'un système d'horaires décalés, afin de désengorger les transports qui pourraient être, à terme, réservés aux travailleurs sur certains créneaux horaires, et spécifié que le port du masque serait obligatoire lorsque les mesures de distanciation sociale ne pourront être observées.

❖ **Le rôle des salariés**

Le salarié participe également au maintien de sa santé et de celle de ses collègues en appliquant les instructions qu'il reçoit²⁰ ; ce que l'employeur ne doit pas hésiter à le rappeler à chacun.

A ce titre, le salarié doit immédiatement informer son employeur s'il a le soupçon d'avoir été infecté, pendant ou en dehors de son temps de travail.

S'agissant de la prise de température, l'employeur peut inviter les salariés à vérifier que leur température corporelle ne dépasse pas 38° (par exemple), avant de choisir de se rendre ou non au travail le cas échéant.

En revanche la CNIL a d'ores et déjà signalé que la création d'un fichier pour répertorier de telles informations, considérées comme des données sensibles puisque médicales, était évidemment interdite.

La mise en place d'un système de prise de température à l'entrée des locaux de l'entreprise apparaît néanmoins possible, **avec l'accord du salarié**.

Ce dispositif doit malgré tout faire l'objet d'une **mention spécifique dans le Règlement Intérieur**, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés depuis le 1^{er} janvier 2020, afin de s'assurer que les modalités de contrôle et leurs conséquences soient portées préalablement à la connaissance de l'ensemble des salariés, à savoir :

- les modalités de prise de température dans le respect des principes de dignité et de proportionnalité,
- la norme de température retenue,

¹⁹ <https://www.gouvernement.fr/partage/11518-discours-de-m-edouard-philippe-premier-ministre-presentation-de-la-strategie-nationale-de>

²⁰ Article L.4122-1 du code du travail – https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=581CDD59E371F8C2DAA7B1A5BC4476EA.tplgfr25s_3?idSctionTA=LEGISCTA000006178067&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501

- les conséquences en cas de dépassement de la norme fixée, en termes d'organisation de travail et de rémunération,
- les conséquences du refus d'un salarié de se soumettre au dispositif.

Ces modalités peuvent faire l'objet d'une diffusion spécifique par le biais d'une note interne, annexée au Règlement Intérieur le cas échéant.

En tout état de cause, **chaque salarié dispose d'un droit de retrait**²¹ lorsque l'exécution de ses missions l'expose à un **danger grave et imminent**.

Le Ministère du Travail a rappelé que l'exercice de ce droit de retrait pouvait néanmoins être qualifié d'abusif, notamment en période d'épidémie, si l'employeur justifiait avoir mis en œuvre toutes les mesures appropriées afin de limiter les risques de contamination, sous réserve de l'interprétation du juge.

❖ Le rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel disposent, pour leur part, d'un **droit d'alerte** en cas **d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent**.

Il s'agit d'un droit que peut exercer individuellement chacun des membres du CSE.

❖ Le contrôle de l'Inspection du Travail

Le Ministère du Travail, en partie suite à l'annonce du déconfinement, a sollicité des services de l'Inspection du Travail qu'ils intensifient les procédures de contrôle, sur place ou à distance.

Les DIRECCTE ont, depuis le début de l'état d'urgence sanitaire, dressé plusieurs dizaines de mises en demeure rappelant à certaines entreprises leurs obligations en termes de santé et de sécurité.

Attention ! Des opérations de contrôle inopinées peuvent être menées, en particulier dans les commerces de détail alimentaires, les établissements recevant du public et les chantiers.

PARTIE 2

LA PRISE EN CHARGE DES SALARIES VICTIMES DE L'EPIDEMIE

Tout salarié dont l'état de santé fait obstacle à la poursuite de l'activité professionnelle bénéficie, sous conditions, d'une prise en charge par les organismes de Sécurité sociale.

En application des dispositions de l'article **L.16-10-1 du Code de la sécurité sociale**, un régime *dérogatoire*²² de prise en charge des arrêts de travail liés au Covid-19 a été mis en place pour :

- le salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile,

²¹ Articles L.4131-1 et suivants du code du travail -

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=581CDD59E371F8C2DAA7B1A5BC4476EA.tplgfr25s_3?idSctionTA=LEGISCTA000006178068&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080501

²² Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 modifié par le Décret n°2020-459 du 21 avril 2020 - <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041513432&dateTexte=20200430>

- le salarié parent d'un enfant en situation de handicap ou de moins de 16 ans lui-même en proie à une mesure d'isolation, d'éviction ou de maintien à domicile.

Attention ! A compter du 1^{er} mai 2020, la garde d'enfant justifiera le recours au dispositif du chômage partiel pour le parent concerné qui ne sera donc plus soumis aux dispositions applicables aux arrêts de travail²³.

A noter que la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid-19²⁴ a supprimé le délai de carence applicable à l'allocation des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale pour l'ensemble des arrêts de travail délivrés durant l'état d'urgence sanitaire (*dérogatoires* ou *classiques*).

LA PRISE EN CHARGE COMPLÉMENTAIRE DES ARRÊTS DE TRAVAIL

❖ L'assouplissement des conditions de versement de l'indemnité complémentaire

Pour rappel, un salarié placé en arrêt de travail bénéficie d'une prise en charge complémentaire versée par son employeur, lorsqu'il remplit les conditions posées par l'article **L.1226-1 du Code du travail**²⁵, à savoir :

- Être salarié de l'entreprise depuis au moins 1 an
- Ne pas être travailleur à domicile, intermittent, saisonnier ou intérimaire
- Avoir justifié de son incapacité de travail dans les 48 heures
- Faire l'objet d'une prise en charge par la Sécurité sociale
- Être soigné en France

Une Ordonnance du 25 mars 2020²⁶ est venue modifier temporairement les conditions d'allocation de cette indemnité complémentaire.

Lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail *classique*, seules les conditions liées à l'ancienneté et au statut sont temporairement neutralisées ; reste pour le salarié d'avoir à justifier de sa situation auprès de son employeur dans les 48 heures, d'être pris en charge par la Sécurité sociale et de recevoir des soins en France.

Lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail *dérogatoire* (lié au Covid-19), seule subsiste la condition tenant à la prise en charge par la Sécurité sociale.

❖ La suspension du délai de carence

S'agissant du délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, celui-ci a été **supprimé dès le 5 mars 2020 en ce qui concerne les arrêts de travail dérogatoires**.

²³ https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf

²⁴ Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 –

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041746313&dateTexte=20200430>

²⁵ Article L1226-1 du code du travail –

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=581CDD59E371F8C2DAA7B1A5BC4476EA.tplgfr25s_3?idSctionTA=LEGISCTA000006189428&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20151223

²⁶ Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 modifiée par l'Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 –

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755930&dateTexte=20200430>

La suppression du délai de carence a été **étendue aux arrêts de travail classiques par un décret du 16 avril 2020**²⁷ qui différencie néanmoins :

- les arrêts de travail *classiques* délivrés entre le 12 et le 23 mars 2020 sont soumis à l'application d'un délai de carence de 3 jours (contre 7 habituellement),
- des arrêts de travail *classiques* délivrés à compter du 24 mars 2020 sont indemnisés sans délai.

❖ **Le montant et la durée du versement de l'indemnité complémentaire**

En tout état de cause, les durées d'indemnisation effectuées au cours des 12 derniers mois avant l'arrêt de travail prescrit et celles effectuées durant l'état d'urgence sanitaire, ne seront pas prises en compte pour le calcul de la durée et du montant subséquent de l'indemnité complémentaire.

S'agissant des arrêts de travail *dérogatoires*, le maintien de la rémunération brute à hauteur de 90% doit être assuré du 12 mars au 30 avril 2020.

ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET FAUTE INEXCUSABLE

Dans un communiqué du 3 avril 2020²⁸, l'**Académie nationale de médecine recommande la création d'un tableau de maladie professionnelle** pour « *les professionnels de santé et les personnels travaillant pour le fonctionnement indispensable du pays (alimentation, transports en commun, sécurité...)* ».

Attention ! Dans l'attente, l'Académie nationale de médecine recommande, à l'instar de plusieurs syndicats professionnels, que les cas de contamination professionnelle soient déclarés comme accidents du travail.

Plusieurs acteurs réclament par ailleurs la création d'un **fonds spécifique d'indemnisation**.

Dans tous les cas, la prise en charge d'une telle affection au titre des AT-MP exposerait l'employeur à des **actions en reconnaissance de sa faute inexcusable**.

Pour rappel, la reconnaissance de la faute inexcusable sanctionne l'inertie de l'employeur alors qu'il aurait eu connaissance, au préalable, du risque auquel était exposé le salarié victime d'une lésion d'ordre professionnel.

Ainsi, alors le critère tenant à la connaissance du risque de contamination ne pourrait être valablement contesté, l'employeur pourrait faire échec à la reconnaissance de sa faute s'il démontrait avoir pris toutes les précautions nécessaires pour limiter le risque d'infection.

²⁷ Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 -

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000041804964&dateTexte=20200430>

²⁸ <http://www.academie-medecine.fr/wp-content/uploads/2020/04/20.4.3-Covid-19-et-sant%C3%A9-au-travail.pdf>

Attention ! L'employeur s'expose en outre à des **sanctions pénales** en cas de « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » ou de « faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ».

Les hypothèses de reconnaissance de la responsabilité pénale du chef d'entreprise seront également limitées dans le cas où l'ensemble des dispositions préventives auront été appliquées par ce dernier.

Margot ROBIT - Elève Avocate



Maître Benoît LEGRU, Avocat titulaire d'une mention de spécialisation en droit social, **et son équipe** restent à votre écoute pour répondre à vos questions et vous assister dans l'ensemble de vos démarches quotidiennes et exceptionnelles.

Obtenez des réponses claires et **immédiates** en vous abonnant aux services du Cabinet, selon un format adapté à la taille et aux enjeux de votre activité.

Retrouvez toutes nos offres d'abonnement en **cliquant ici**²⁹ !

²⁹ <https://www.legru-avocat.fr/honoraires.htm>