

La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité à l'ère du Covid-19

09/06/2020



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Aurélie Klinsbocckel et Caroline André-Hesse au sein du cabinet Ayache Salama s'interrogent sur la possibilité pour les salariés de rechercher la faute inexcusable de leur employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

L'article L.4121-1 du code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés.

Celles-ci comprennent à la fois des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur doit, en outre, s'assurer de l'adaptation permanente de ces mesures à l'évolution des relations et conditions de travail, de sorte que la sécurité des salariés soit continuellement assurée.

La crise sanitaire liée au Covid-19 a poussé ce principe à son paroxysme en faisant peser sur les employeurs une responsabilité accrue dans un environnement totalement inédit. Du fait de l'ampleur et de la fulgurance de la pandémie, les employeurs ont, en effet, dû mettre en œuvre, au pied levé, des mesures sanitaires et aménagements stricts et contraignants (distanciation sociale, adaptation des postes de travail, fourniture de masques et de gants, mise à disposition de gels hydroalcooliques, travail par roulement et équipes successives, aménagement des horaires de travail, télétravail...) sans aucune certitude sur leur capacité à préserver les salariés de tout risque de contamination sur leur lieu de travail. Pour les justifier auprès des représentants du personnel et des salariés, les employeurs n'ont pas eu d'autre choix que de se fonder sur les préconisations édictées par le gouvernement, les médecins du travail, l'inspection du travail en l'absence de tout recul quant à la dangerosité du virus et la pertinence des mesures préconisées. Celles-ci ont d'ailleurs évolué quasi quotidiennement et continuent de le faire.

Qu'en est-il, dans cet environnement mouvant et incertain, de la possibilité, pour un salarié, de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur en cas de contamination au virus Covid-19.

Démontrer l'origine professionnelle de la contamination

Lors de son allocution du 21 avril 2020, le ministre de la santé et des solidarités a indiqué que l'origine professionnelle de la contamination au Covid-19 serait automatiquement reconnue pour les soignants. Si la réponse est claire pour cette catégorie de salariés, elle l'est, en revanche, beaucoup moins pour toutes les autres qui ont continué de travailler pendant l'épidémie en raison de la continuité de leur activité et de l'impossibilité de l'exercer en télétravail. Pour ces derniers, il leur faudra, dans un premier temps, rapporter la preuve de l'existence d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, pour pouvoir solliciter la reconnaissance d'une faute inexcusable.

La démonstration de l'origine professionnelle semble une première étape délicate. En effet, la maladie professionnelle est définie par le code de la sécurité sociale comme une maladie contractée par le salarié à la suite d'une exposition prolongée à un risque dans le cadre de son activité professionnelle. L'article L.461-1 du code de la sécurité sociale indique qu'est présumée d'origine professionnelle, toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées audit tableau. Dans le cas du Covid-19, la contamination se fait instantanément et donc

sans exigence d'exposition prolongée. En outre, l'origine de la contamination (lieu de travail, domicile, activité personnelle, ...) est difficile à caractériser. Enfin, la maladie ne figure dans aucun tableau. Voilà pour la maladie professionnelle dont la démonstration apparaît compromise.

La reconnaissance d'un accident du travail semble également être un parcours semé d'embûches. L'accident du travail est, en effet, défini comme : "accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail (...)" (*article L.411-1 du code de la sécurité sociale*). Trois conditions doivent être réunies pour le caractériser : un fait soudain, qui s'est produit dans le cadre du travail et qui provoque une lésion. Si les conditions relatives au fait soudain et aux lésions semblent pouvoir être remplies, le salarié doit ici encore démontrer qu'il a contracté le virus sur son lieu et au temps du travail, ce qui n'est pas chose aisée. Entre le temps d'incubation et la contagiosité du virus, bien malin sera celui qui pourra indiscutablement prouver avoir été contaminé sur son lieu de travail. Il semble dès lors prudent de recommander aux employeurs de formuler toutes réserves sur les déclarations d'accident du travail qu'ils auront à remplir. En outre, l'employeur pourra solliciter l'inopposabilité de toute décision de la caisse primaire d'Assurance maladie reconnaissant l'accident de travail, s'il est en mesure de rapporter la preuve que la contamination est due à une cause étrangère au travail. Reste que, là aussi, la tâche pourra être ardue...

Ce n'est donc que si ces écueils sont franchis et que l'origine professionnelle de la contamination est reconnue que le salarié pourra tenter d'invoquer la faute inexcusable de son employeur.

Démontrer que la connaissance du danger et la protection insuffisante

Au terme de la jurisprudence applicable, il ne peut y avoir faute inexcusable de l'employeur que si ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger.

Sur la conscience du danger, la contestation apparaît assez vaine eu égard à l'ampleur de la pandémie. La régularité et la densité des informations communiquées mettront l'employeur dans l'impossibilité de soutenir valablement qu'il n'avait pas conscience du danger. Reste que l'appréhension par tout un chacun de la dangerosité de l'épidémie et de ses conséquences potentiellement mortelles a nécessairement été progressive. L'employeur, qui n'est pas un sachant au sens scientifique du terme, pourrait invoquer ne pas avoir eu conscience du danger auquel il exposait ses salariés, à tout le moins avant le début de la période de confinement.

Ceci étant dit, le cœur du débat est sans doute ailleurs. En effet, c'est l'appréciation des mesures de protection mises en œuvre qui donnera lieu aux débats les plus importants. Et c'est alors un véritable casse-tête chinois qui débutera pour les employeurs qui devront démontrer que les mesures prises étaient efficaces et suffisaient à protéger

leurs salariés d'une contamination au Covid-19. Il est, à cette fin, recommandé de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques en concertation avec les élus, de suivre scrupuleusement les préconisations du gouvernement et de la médecine du travail, de favoriser le télétravail autant que possible, de systématiser le port du masque, de fournir des équipements de sécurité adaptés et de communiquer sur les mesures de prévention en formant les salariés et par voie d'affichage dans les locaux. Ces mesures ne sont pas exhaustives et chacun devra les adapter à son propre environnement et sa typologie de salariés pour montrer patte blanche dans le cadre d'un contentieux.

Aurélie Klinsbocckel Caroline André-Hesse

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/la-responsabilite-de-lemployeur-en-matiere-de-sante-et-de-securite-lere-du-covid-19>