



# Covid-19 et responsabilité civile de l'employeur



**Stéphane BLOCH**  
Avocat associé  
**Flichy Grange Avocats**

## QUELLE RESPONSABILITÉ ?

### Santé et sécurité en première ligne

Responsabilité civile, pénale, sociale, environnementale... la responsabilité de l'entreprise ou de ses dirigeants est aujourd'hui partout. Elle l'est davantage encore en période de crise, où les arcanes du droit social peuvent faire figure de véritables chausse-trappes pour les décideurs non aguerris. Elle l'est plus encore lorsque l'environnement juridique, voire les recommandations sanitaires – que l'on songe à la cacophonie du débat sur les masques – sont en continuelle mutation, comme ils le sont actuellement depuis bientôt trois mois.

À s'en tenir à ses aspects civils, la responsabilité des employeurs vis-à-vis de leurs salariés en contexte pandémique intéresse essentiellement les aspects de santé et de sécurité au travail.

### Diversité des situations, variété des risques

Cette responsabilité est d'évidence polymorphe.

Outre le manquement à son obligation de prévention des risques, l'employeur, et donc l'entreprise, peut voir sa responsabilité engagée si le tribunal judiciaire constate l'existence d'une faute inexcusable, laquelle implique la reconnaissance préalable d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Elle peut certes être engagée au titre de la santé physique : la direction a-t-elle pris les précautions suffisantes pour protéger son personnel contre un risque de contamination <sup>(1)</sup> ?

Elle peut l'être également, et l'on y pense moins, au titre de la santé psychique : le dirigeant qui, au rebours parfois d'une culture d'entreprise solidement ancrée,

recourt soudainement et intensément, du fait des circonstances, au télétravail, a-t-il pensé à intégrer dans son document unique d'évaluation des risques ceux inhérents à cette organisation, notamment ceux liés à l'isolement <sup>(2)</sup> ?

(1) Sur cette question, voir dans le présent numéro des Cahiers du DRH : É. Laherre, « *Déconfinement : comment concilier contrôle sanitaire et respect de la vie privée ?* ».

(2) Sur cette question, voir dans le présent numéro des Cahiers du DRH : J. El Berry et A. Peschard, « *Prévenir et gérer les RPS et les conduites addictives en période d'urgence sanitaire* ».



## SI LA RESPONSABILITÉ CIVILE DE L'EMPLOYEUR EST ENGAGÉE, QUI EST DÉBITEUR DES DOMMAGES-INTÉRÊTS À VERSER AU SALARIÉ ?

Marie Hautefort

En matière de responsabilité civile, la notion d'employeur est celle qui est retenue, par principe, par le Code du travail.

Ce terme désigne la personne morale, la société, l'association, l'organisme et non pas la personne physique. Les responsables de la recodification du Code du travail, en 2008, ont d'ailleurs pris le parti de désigner sous ce vocable la partie patronale au contrat de travail, supprimant toute référence au « *chef d'entreprise* » ou « *chef d'établissement* », notions trop réductrices.

L'employeur est généralement une personne morale, celle-ci est donc « *incarnée* » par son représentant légal, mais il ne saurait être poursuivi sur ses fonds personnels. La seule exception concerne le cas où le comportement reproché est celui du citoyen « *lambda* » et non pas celui du chef d'entreprise (exemple, sur la route, le chef d'entreprise, en tant que conducteur de sa voiture, a eu un accrochage avec un salarié).

Cette règle de droit commun est inversée en matière de responsabilité pénale. Dans le domaine du droit pénal, on sort de la relation employeur/salarié. C'est l'État qui, sous la menace d'une peine, impose le respect d'une législation donnée. À ce titre, très tôt, un répondant a dû être désigné : le « *chef* » d'entreprise. Il assume la responsabilité pénale en tant que personne physique chargée de veiller à la bonne application du droit du travail dans l'entreprise, sauf dans les cas où la loi a expressément prévu l'engagement de la responsabilité de la personne morale. Mais cette approche-là est l'exception et ne saurait être adoptée en matière de responsabilité civile.

En outre, cette responsabilité ne se présentera pas de la même manière en fonction du profil des entreprises. Celles-ci se trouvent aujourd'hui dans une variété de situations, soit qu'elles poursuivent normalement leurs activités y compris en présentiel, notamment dans les secteurs les plus sensibles comme la grande distribution, soit qu'elles ont basculé brusquement dans le télétravail intégral et généralisé, soit qu'elles ont suspendu ou réduit leurs activités dans le cadre du recours à l'activité partielle. Ce dispositif a été fortement assoupli ces deux derniers mois et concerne aujourd'hui 11,3 millions de salariés.

Au sein de ces entreprises, la responsabilité du dirigeant, au titre d'une contamination d'un ou plusieurs de ses salariés par le Covid-19, semble concerner surtout celles qui, par exemple parce que les postes n'y sont pas compatibles avec le télétravail, ont continué à faire travailler des personnels sur site. Et le déconfinement progressif, de même que l'élaboration, à la suite des pouvoirs publics, de plans de reprise d'activité par plusieurs grands groupes (*Uber, Yves Rocher, Carrefour, Veolia*, etc.) a relancé davantage encore l'actualité de cette question, avec la « *remise au travail* » d'une partie non négligeable

de la population active, alors que l'épidémie est loin d'être enrayée.

### RESPONSABILITÉ AU TITRE DE LA FAUTE INEXCUSABLE

Pour l'essentiel, le premier risque que court l'employeur dans ce domaine, en matière de responsabilité civile, tient au procès en « *faute inexcusable* » qu'un salarié, dont l'infection au Covid-19 a été prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, pourrait lui intenter en vue d'obtenir une indemnisation complémentaire à celle qui lui a été allouée par la Caisse primaire d'assurance maladie (Cpam).

Encore faut-il toutefois, au préalable, que le salarié parvienne à faire reconnaître l'infection au Covid-19 comme un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Or, cela n'a rien d'évident.

Tout d'abord, il semble ici que le salarié aura davantage de difficultés à se placer sur le terrain des mala-

dies professionnelles que sur celui des accidents du travail.

## Infection au Covid-19, maladie professionnelle ou accident du travail ?

### L'« impossible » MP

Le Covid-19 ne figure pas au tableau des maladies professionnelles. Si, dans un communiqué du 3 avril 2020, l'Académie nationale de médecine a recommandé la prise en charge de cette infection dans le cadre de la législation sur les maladies professionnelles, non seulement pour les professionnels de santé, mais également dans tous les autres secteurs indispensables au fonctionnement du pays (alimentation, transports en commun, sécurité, etc.), le Ministre de la Santé n'a pour le moment annoncé la reconnaissance « automatique » du Covid-19 comme maladie professionnelle que pour le personnel soignant <sup>(3)</sup>.

En l'état, la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle ne pourra donc se faire, conformément à la procédure de droit commun, qu'à la double condition que le salarié se soit vu attribuer par le médecin conseil de la Cnam un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 % et que le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, saisi par la Cnam, ait retenu l'existence d'un lien de causalité direct et essentiel entre le travail et le Covid-19.

Or, cette double condition sera délicate à justifier. En effet, très concrètement, elle supposera, d'une part, que le salarié atteint ait conservé de graves séquelles de son infection ou qu'il en soit décédé, et, d'autre part, qu'il ait eu un contact rapproché et prolongé sur son lieu du travail avec une personne malade, ce qui, au-delà des secteurs les plus exposés comme les professions du secteur hospitalier ou de la grande distribution, ne sera pas forcément évident à établir.

### Reconnaissance d'AT plus vraisemblable

La reconnaissance d'une infection au Covid-19 comme accident du travail sera alors peut-être plus facile à obtenir pour le salarié.

À cet égard, un accident du travail s'entend d'un évènement ou d'une série d'évènements survenant

à une date certaine par le fait ou à l'occasion du travail et dont il est résulté une lésion corporelle. *A priori*, l'accident s'entend d'un fait soudain et une pathologie qui s'inscrit dans le cadre d'un processus évolutif ne répond pas à cette définition. D'ailleurs, dans les années 1960, la jurisprudence avait d'abord considéré qu'une « simple contagion » ne pouvait pas être prise en charge en tant qu'accident du travail <sup>(4)</sup>.

Mais, plus récemment, il a été jugé qu'à partir du moment où la maladie contractée par un salarié pouvait être reliée à un évènement identifiable survenu par le fait ou à l'occasion du travail, cette pathologie pouvait, conformément à l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, être prise en charge en tant qu'accident du travail. A ainsi été reconnue comme tel une maladie contractée à la suite d'une piqure de moustique <sup>(5)</sup> ou encore d'une vaccination obligatoire <sup>(6)</sup> survenues, la première, pendant un déplacement professionnel et, la seconde, pendant le stage hospitalier d'un professionnel de santé.

Ainsi, le salarié qui parviendra par exemple à prouver qu'il a été contaminé après avoir été en contact avec un collègue ou un client malade, alors que personne dans son entourage n'était atteint, pourra tenter d'obtenir la prise en charge de sa contamination en tant qu'accident du travail. Toutefois, compte tenu du mode de propagation du Covid-19, virus contagieux manuporté circulant sur l'ensemble du territoire et pas seulement en milieu professionnel, un refus de prise en charge n'est pas à exclure, compte tenu des difficultés de relier la contamination à un fait accidentel daté et clairement identifiable. Comment en effet être certain que le salarié a été contaminé au travail et non pas, par exemple, dans les transports en commun qu'il a emprunté pour s'y rendre ?

Quoi qu'il en soit, à partir du moment où un collaborateur infecté aura déclaré aux services RH sa contamination en tant qu'accident du travail, ces derniers n'auront pas d'autre choix que de transmettre la déclaration à la Cnam dans un délai qui vient d'être temporairement relevé de deux à cinq jours <sup>(7)</sup>. Le DRH aura alors tout intérêt à formuler des

(3) Olivier Véran, 21 avr. 2020.

(4) Cass. ass. plén., 21 mars 1969, n° 66-11.181.

(5) Cass. soc., 17 janv. 1991, n° 89-13.703.

(6) Cass. 2<sup>e</sup> civ., 22 mars 2005, n° 03-30.551.

(7) Ord. n° 2020-460, 22 avr. 2020, portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19, art. 11, II, 1°; C. trav., art. L. 441-2 et CSS, art. R. 441-3.

réerves, par exemple en soulignant que la contamination n'est reliée à aucun fait précis remonté par le salarié et/ou qu'aucun de ses collègues ne présente de symptômes, la contamination ayant manifestement une origine extra-professionnelle. En période d'état d'urgence sanitaire, le délai pour formuler ces réserves a temporairement été porté de dix à douze jours <sup>(8)</sup>, à compter de la date à laquelle le DRH a soit établi la déclaration d'accident du travail, soit reçu de la Cpmam le double de la déclaration établie par le salarié.

## Recherche de la faute inexcusable

### Conséquences pécuniaires

Il ne suffit pas au collaborateur de faire reconnaître sa contamination en accident du travail ou en maladie professionnelle pour engager la responsabilité de l'employeur. En obtenant la prise en charge de son infection au titre de la législation professionnelle, il n'aura parcouru que la première moitié du chemin. En soi, en effet, cette prise en charge ne lui ouvre droit, de la part de la Cpmam, outre à la prise en charge de ses dépenses de soins, qu'à une indemnisation forfaitaire. Celle-ci ne reflètera donc pas nécessairement son préjudice réel dans toute sa mesure.

Pour obtenir une réparation complémentaire, le salarié ou ses ayants droits devront en plus faire reconnaître devant le tribunal judiciaire que cette infection est due à une faute inexcusable de l'employeur.

Si cette preuve est rapportée, ils bénéficieront alors d'une majoration de la rente (d'incapacité permanente ou de décès), celle-ci étant portée à son maximum <sup>(9)</sup>. Ils pourront par ailleurs obtenir la réparation des préjudices énumérés par la loi (comme les souffrances physiques et morales, et les préjudices esthétiques, d'agrément et de promotion professionnelle <sup>(10)</sup>), mais aussi, depuis une décision du Conseil constitutionnel de 2010 <sup>(11)</sup>, d'autres postes de préjudice comme celui d'ordre sexuel <sup>(12)</sup> ou l'indemnisation au titre de l'aménagement du logement et des frais d'un véhicule adapté <sup>(13)</sup>. Cette réparation financière est dans ces différents cas versée par la

Cpmam qui en récupère le montant auprès de l'employeur <sup>(14)</sup>.

Les conséquences pour l'entreprise de la reconnaissance d'une faute inexcusable peuvent donc être particulièrement lourdes.

Encore faut-il bien sûr que la faute inexcusable du dirigeant soit reconnue.

### Conditions

Si le salarié malade ou les représentants du personnel avaient signalé le risque à la direction via l'exercice respectivement de son droit de retrait ou d'un droit d'alerte, cette reconnaissance est alors automatique <sup>(15)</sup>. Cela étant, en contexte pandémique, la question de savoir si l'exercice de son droit de retrait par un salarié est justifié, *a fortiori* lorsque son entreprise a mis en place les mesures barrières, n'a rien d'évident <sup>(16)</sup>.

Mais, en dehors de ces cas particuliers, pour qu'une faute inexcusable soit reconnue, le salarié victime ou ses ayants droits devront prouver que l'employeur a manqué à l'obligation de veiller à la protection de la santé de son personnel <sup>(17)</sup> et, à ce titre, qu'il « avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver » <sup>(18)</sup>.

(14) CSS, art. L. 452-2 et L. 452-3 ; Cass. 2<sup>e</sup> civ., 4 avr. 2012, n<sup>o</sup> 11-14.311 et 11-14.594.

(15) C. trav., art. L. 4131-4.

(16) L'administration tend à considérer que ni la pandémie de H1N1, ni celle du Covid-19 ne suffisent, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait si l'employeur a pris les précautions sanitaires appropriées (*Circ. DGT n<sup>o</sup> 2009/16, 3 juill. 2009 ; Min. Trav., Mesures de prévention dans l'entreprise contre le Covid-19 – Masques, 29 avr. 2020*). La jurisprudence, dans des affaires non liées au Covid-19, a fait montre de plus de souplesse, en retenant qu'il suffit au salarié d'avoir un motif raisonnable de penser qu'un danger existe sans avoir à en démontrer l'existence (*Cass. soc., 20 nov. 2014, n<sup>o</sup> 13-22.421*).

En 2010, toutefois, la Cour d'appel de Versailles a jugé injustifiée la mise en œuvre de son droit de retrait par un salarié qui avait refusé sa mutation dans un pays où sévissait selon lui une épidémie de Chikungunya. Mais s'il en a été jugé ainsi, c'est parce que l'épidémie n'avait pas été confirmée et, en tout état de cause, qu'elle aurait remonté à près d'un an en arrière (*CA Versailles, 2 févr. 2010, n<sup>o</sup> 09/01632*). Le débat dans le contexte du Covid-19 n'est donc pas tranché.

(17) Obligation aujourd'hui expressément prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail.

(18) Cass. soc., 28 févr. 2002, n<sup>o</sup> 99-18.389 ; Cass. soc., 11 avr. 2002, n<sup>o</sup> 00-16.535.

(8) Ord. n<sup>o</sup> 2020-460, 22 avr. 2020, art. 11, II, 3<sup>o</sup> ; CSS, art. R. 441-6.

(9) CSS, art. L. 452-2.

(10) CSS, art. L. 452-3.

(11) Cons. Const., 18 juin 2010, n<sup>o</sup> 2010-8 QPC.

(12) Cass. 2<sup>e</sup> civ., 4 avr. 2012, n<sup>o</sup> 11-14.311 et 11-14.594.

(13) Cass. 2<sup>e</sup> civ., 30 juin 2011, n<sup>o</sup> 10-19.475.

Il a par exemple été jugé qu'avait commis une faute inexcusable la compagnie aérienne ayant mis 48 heures, après avoir appris qu'une hôtesse avait contracté le paludisme, pour en informer son équipage <sup>(19)</sup>, ou encore l'employeur qui, informé d'une suspicion de tuberculose chez la résidente d'une maison de retraite, n'avait pris aucune mesure et n'avait pas prévenu du danger l'auxiliaire de vie sociale en contact avec cette résidente <sup>(20)</sup>.

**Dans le contexte du Covid-19**, le manquement de l'employeur à son obligation de prévention et de sécurité, et, partant, sa faute inexcusable, supposent en pratique de démontrer que celui-ci n'a pas appliqué les préconisations sanitaires du Gouvernement et mis en place les mesures barrières, par exemple, et sous réserve des spécificités de chaque poste et/ou environnement de travail :

- en ne sensibilisant pas le personnel à la nature des gestes barrières et à la nécessité de les respecter ;
- en n'appliquant pas un système d'horaires décalés, c'est-à-dire de roulement, des équipes en présentiel <sup>(21)</sup>, en vue d'éviter que tous les salariés soient présents en même temps aux mêmes endroits ;
- en n'adaptant pas ou en ne reconfigurant pas l'environnement de travail pour faire appliquer les mesures de distanciation sociale (aménagement de l'open-space, espacement des postes de travail, régulation des flux de personnels, notamment aux heures de prises et de fin de poste, marquage au sol par exemple devant les ascenseurs, les guichets ou la machine à café, restriction des taux d'occupation des salles...) ;
- en n'installant pas de paroi protectrice entre la station de travail du salarié pour ceux affectés à un poste d'accueil ou de caisse, et les clients, pour celles des entreprises qui sont ou seront (r)ouvertes au public ;
- en négligeant de communiquer les instructions appropriées à la chaîne hiérarchique ;

(19) CA Bordeaux, 4 juill. 2019, n° 17/04173.

(20) CA Grenoble, 18 févr. 2020, n° 17/02349.

(21) Interrogée par les députés de la mission d'information sur la gestion et les impacts du Covid-19 le 22 avril 2020, la Ministre du Travail a d'ailleurs encouragé les entreprises à mettre en pratique un tel système.

- en s'abstenant de fournir aux salariés les dispositifs de prévention requis (masques, gels hydroalcoolique, gants, produits désinfectants, etc.) ;
- en tardant à réagir en présence d'une personne symptomatique, laissant les salariés travailler à ses côtés sans appliquer de mesure d'isolement, de nettoyage des surfaces et d'information des personnels ayant été en contact étroit avec le malade ;
- en organisant des réunions en présentiel, alors qu'elles pourraient se tenir à distance ;
- en s'abstenant de reporter/déprogrammer les déplacements professionnels non indispensables, ou encore en envoyant ses salariés en déplacements professionnels dans des zones de « cluster » ;
- en ne formant pas ses salariés à l'utilisation des moyens de protection, tels que le masque (sens d'utilisation, manipulation pour l'enfiler ou le retirer, durée d'utilisation, etc.) <sup>(22)</sup>.

Ces mesures ont bien sûr un coût pour l'entreprise. Certaines voix patronales se sont d'ailleurs élevées pour proposer que soient imputés sur la cotisation patronale accidents du travail / maladies professionnelles les frais induits par la reprise d'activité (notamment la fourniture de masques et autres équipements de protection individuelle) <sup>(23)</sup>.

### Moyens de prévention à déployer

À côté des diverses mesures sanitaires préconisées par le Gouvernement, le DRH sera également bien inspiré de prendre en considération les fiches conseils du ministère du Travail et les guides sectoriels qu'ont élaborés les syndicats professionnels pour décliner ces consignes branche par branche <sup>(24)</sup>. Même si ces « bonnes pratiques » n'ont pas en soi de valeur juridiquement contraignante, le juge a, par le passé, pris en considération de tels instruments, s'agissant notamment des recommandations de la CNAMTS ou des Carsat, dans le débat sur la com-

(22) Le plan national de prévention contre la pandémie grippale de 2007 et 2009 insistait d'ailleurs déjà sur la nécessité pour les entreprises de former les salariés au port des équipements de protection et notamment des masques (Circ. DGT n° 2007/18, 18 déc. 2007 ; Circ. DGT n° 2009/16, 3 juill. 2009).

(23) F. Asselin, France Inter, 29 avr. 2020.

(24) Fiches et Guides disponibles sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salariés-et-les-employeurs>.

mission ou non d'une faute inexcusable par l'employeur <sup>(25)</sup>.

Enfin, comme l'ont rappelé les tribunaux à l'occasion des décisions rendues dans les affaires *Amazon* et *Carrefour* <sup>(26)</sup>, le DRH doit également actualiser le document unique d'évaluation des risques (DUER) <sup>(27)</sup>. Il ne doit pas hésiter à solliciter si nécessaire le médecin du travail. Les textes récents ont d'ailleurs expressément investi les services de santé au travail d'une mission de participation à la lutte contre la propagation du Covid-19 <sup>(28)</sup>.

Le manquement à l'une de ces obligations fait courir un risque à l'employeur, celui d'engager sa responsabilité en tant qu'il aura notamment commis une faute inexcusable à l'origine d'une infection au Covid-19 requalifiée en accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ce risque doit toutefois être mis en perspective avec les difficultés que rencontrera probablement le salarié pour faire reconnaître son infection au Covid-19 comme un accident du travail ou une maladie professionnelle, compte tenu des raisons déjà développées.

## RESPONSABILITÉ AU TITRE DU MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

Le procès en faute inexcusable au titre d'une infection au Covid-19 survenue à un salarié et prise en charge comme accident du travail ou maladie professionnelle, n'est pas le seul cas dans lequel l'employeur risque d'engager sa responsabilité civile en raison d'une telle infection.

Plus précisément, « *découragé* » par le parcours du combattant que représente la demande de reconnaissance d'une contamination par le Covid-19 en accident du travail ou en maladie professionnelle, un salarié, plutôt que de s'engager dans une telle demande de reconnaissance à l'issue incertaine, pourrait à la place saisir le conseil de prud'hommes pour deman-

der, sur le fondement du droit commun, la condamnation de l'entreprise à lui verser des dommages-intérêts au titre d'un manquement de cette dernière à son obligation de prévention et de sécurité.

En application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, celle-ci doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, sous forme d'actions de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de formation et de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

À cet égard, l'on rappellera qu'en matière d'amiante il a été jugé que le salarié qui justifie d'une exposition à ce matériau, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, pouvait agir contre son employeur, au titre d'un manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, pour obtenir réparation de son « *préjudice d'anxiété* » <sup>(29)</sup>. Récemment, cette solution a même été étendue, au-delà du cas particulier de l'amiante, à tout « *salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition* » <sup>(30)</sup>.

Dans le **cas du Covid-19**, le délai d'incubation de 14 jours est probablement trop court pour laisser place à l'invocation d'un préjudice « *d'anxiété* ».

Pour autant, une action en dommages-intérêts fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation générale de prévention, pour n'avoir pas mis en œuvre les précautions permettant de limiter ou d'éviter les risques de propagation du Covid-19 dans l'entreprise, reste concevable, et ce alors même qu'il n'en serait finalement résulté aucune contamination.

Il a en effet été jugé qu'un employeur qui, informé d'une suspicion de harcèlement moral, ne diligente aucune enquête, manque à son obligation de prévention des risques professionnels et doit être condamnée à des dommages-intérêts, et ce quand bien même il s'avèrerait finalement qu'aucun harcèlement n'était établi <sup>(31)</sup>. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, on ne peut exclure que le seul fait pour l'employeur de ne pas prendre les précautions sanitaires adéquates dans le contexte du

<sup>(25)</sup> Cass. soc., 28 mai 1974, n° 73-10.882 ; CA Colmar, ch. soc., section SB, 14 févr. 2013, n° 11/04774.

<sup>(26)</sup> CA Versailles, 24 avr. 2020, n° 20/01993, Amazon ; Trib. jud. Lille, ord. réf., 24 avr. 2020, n° 20/00395, Carrefour Hypermarché.

<sup>(27)</sup> C. trav., art. R. 4121-2, 3°.

<sup>(28)</sup> Ord. n° 2020-386, 1<sup>er</sup> avr. 2020, adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle, art. 1<sup>er</sup>.

<sup>(29)</sup> Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442.

<sup>(30)</sup> Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879.

<sup>(31)</sup> Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551.

Covid-19 pourrait permettre à un salarié d'engager la responsabilité civile de ce dernier et lui faire courir le risque d'une condamnation, indépendamment de la concrétisation ou non du risque sanitaire qu'il aura ainsi fait courir à son personnel.

En revanche, l'employeur pourra se dégager de toute responsabilité s'il établit avoir pris toutes les mesures préventives et correctives prévues par les

articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, en l'occurrence les mesures de prévention développées ci-dessus <sup>(32)</sup>.

□

Plus que jamais, la prévention est le vaccin idéal contre le risque que peut légitimement craindre l'entreprise d'avoir à engager sa responsabilité vis-à-vis de son personnel en contexte pandémique. ♦

---

(32) Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-17.442 à 18-17.550.