

- > **L'exercice du droit de retrait en raison du Covid-19** : le point avec D. Guillouet, avocat
- > **Le ministère du Travail a mis à jour et complété** le questions/réponses sur le Covid-19
- > **Le gouvernement prévoit d'améliorer** les conditions de recours à l'activité partielle
- > **Coronavirus** : quels risques pour les employeurs ?

le dossier pratique p. 1-4

- > **Les modalités d'exercice** du droit de retrait

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

SANTÉ AU TRAVAIL

L'exercice du droit de retrait en raison du Covid-19 : le point avec D. Guillouet, avocat

Employés du Louvre, chauffeurs de bus, enseignants... depuis plusieurs semaines, des salariés exercent leur droit de retrait par crainte du coronavirus. Peuvent-ils légitimement refuser un déplacement dans une zone à risque ? Qu'en est-il des salariés en contact avec des clients ? Quelles mesures l'employeur peut-il prendre pour éviter l'exercice du droit de retrait ?
Liaisons sociales quotidien
fait le point avec David Guillouet, avocat associé, MGG Voltaire.

Face au coronavirus, le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

David Guillouet – 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**, telles que 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**. Le simple fait de travailler dans une zone à risque ne légitime néanmoins pas l'exercice du droit de retrait. Par ailleurs, on peut penser qu'un **salarié souffrant** d'une **pathologie chronique** ou soumis à un traitement immunosuppresseur

aurait, face à un juge, **d'avantage de légitimité** à exercer son droit de retrait que ses **collègues en parfaite santé**.

Peut-il l'exercer si son employeur lui demande de se déplacer dans une zone à risque ?

Stricto sensu, aller dans une zone dite « à risque » ne conduit pas en soi à s'exposer à un « danger grave et imminent ». Néanmoins, dans une décision ancienne, il a été jugé que le droit de retrait pouvait même être exercé par anticipation avant que le salarié soit en situation dangereuse s'agissant notamment d'instructeurs-pilotes de l'aéronautique qui avaient refusé une mission de formation de pilotes d'hélicoptères de combat en Angola. En l'espèce, l'exercice par les pilotes de leur droit de retrait a été justifié par le fait que l'Angola étant le théâtre de combats civils et militaires, le danger était d'une nature telle qu'attendre d'y être confronté rendait pratiquement impossible l'exercice du droit de retrait (*CA Paris 19 décembre 1991 21e ch. B, Briatte et autres c/SA Cofras*).

Par analogie, un salarié pourrait donc invoquer son droit de retrait pour **refuser un déplacement dans une zone à risque**.

Il convient, en outre, de rappeler que dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le **ministère** de l'Europe et des **Affaires étrangères** conseille désormais de **reporter les déplacements non indispensables à l'étranger**, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus. Cette consigne s'applique particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque sauf raison absolument impérieuse.

Le **ministère du Travail** considère qu'« un salarié serait donc fondé à exercer son **droit de retrait** pour la seule **situation** où, en violation des recommandations du gouvernement, son **employeur** lui **demanderait de se déplacer** et de séjourner dans une **zone d'exposition** à risque à l'étranger ou dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national **en l'absence d'impératif** » (*Covid-19 Questions/Réponses pour les entreprises et les salariés*, publié le 28 février 2020 et mis à jour le 9 mars, n° 9).

Et si un de ses collègues revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée ?

Le ministère du Travail estime que si l'**employeur met en œuvre les recommandations** du gouvernement, disponibles et actualisées sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, les **conditions d'exercice du droit de retrait** ne sont **pas réunies** (*Q/R nos 10 et 12*). Au titre de ces recommandations, l'employeur doit, pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié d'une zone à risque ou en cas de contact avec une personne infectée, prendre les mesures suivantes (*Q/R n° 19*):

- réorganiser son poste de travail après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- si le télétravail n'est pas possible, faire en sorte que le salarié évite les lieux où se trouvent des personnes fragiles, toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) et les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

On peut cependant imaginer que s'agissant d'un **salarié particulièrement fragile** et comme indiqué ci-avant, un juge soit **plus enclin à admettre le bien fondé du droit de retrait**.

À cet égard, rappelons que si le télétravail n'est pas possible, l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période ou demander au salarié de rester à son domicile (la rémunération du salarié devant être maintenue s'il ne bénéficie pas d'un arrêt de travail).

Qu'en est-il des salariés en contact avec des clients ?

La possibilité pour un salarié en contact avec la clientèle d'exercer un droit de retrait **dépend** donc :

- des **spécificités** de sa **situation de travail** (confinement dans un espace de travail restreint, diversité de la provenance géographique de la clientèle, possibilité matérielle de garder une certaine distance avec les clients, etc.) ;
- de son **état de santé** (vulnérabilité particulière au virus) ;
- de l'**efficacité** des **mesures de prévention** que pourra mettre en œuvre l'employeur.

Le **ministère du Travail** distingue deux situations (*Q/R n°s 11 et 16*) :

- lorsque les **contacts** sont **breufs**, les **mesures « barrières »**, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage ;
- lorsque les contacts sont **prolongés** et proches, il y a lieu de **compléter** les mesures « barrières », par exemple 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 des mains.

Le ministère considère que dans ces deux situations, dès lors que sont **mises en œuvre**, tant par l'employeur que par les salariés, les **recommandations** du gouvernement, la seule circonstance que le salarié soit affecté à en **contact** avec la **clientèle ne suffit pas**, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son **droit de retrait**.

Quelles mesures l'employeur peut-il prendre pour éviter l'exercice du droit de retrait ?

Le but est d'éviter qu'un salarié puisse avoir un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent. Dans le contexte actuel, l'employeur doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la réalisation du risque de contamination de ses salariés, c'est-à-dire :

- **reporter les déplacements dans les zones à risques** (même s'il est à craindre que tout le pays ne devienne rapidement une zone « à risque ») ;
- **limiter les rassemblements** (les consignes données par certaines entreprises posent déjà des problèmes pour l'organisation de certains CSE et les réunions de l'instance !) et utiliser les outils de communication à distance ;
- **rappeler les recommandations** standards pour prévenir la propagation des infections, à savoir le respect des mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains, tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique et porter un masque quand on est malade ;
- **mettre à disposition** des salariés des **équipements de protection individuelle** (savon désinfectant, solution hydroalcoolique) ;
- **veiller à l'hygiène des locaux** de travail et des **outils de travail** en demandant au service d'entretien de porter une attention particulière sur les vecteurs de propagations du virus (poignées de porte notamment).

Notons, par ailleurs, que le questions/réponses du ministère du Travail précise les mesures à prendre par l'employeur :

- en cas de retour d'un ou plusieurs salariés de zones à risque ou ayant été en contact avec une personne infectée (*Q/R n° 19*) ;
- lorsqu'un cas de contamination est confirmé au sein de l'entreprise (*Q/R n° 17*).

Enfin, il est crucial que l'employeur actualise le **document unique** d'évaluation des risques. À ce sujet, le ministère du Travail est venu préciser (*Q/R n° 14*) :

- que l'**actualisation** de l'**évaluation des risques** vise particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les **conditions de transmission** du coronavirus **Covid-19** peuvent se trouver réunies ;
- qu'il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'**anticiper les risques** liés à l'**épidémie** de Covid-19.

L'employeur pourrait-il prendre la température des salariés à l'entrée de l'entreprise ?

L'article L.1121-1 du Code du travail interdit d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. La mesure consistant à prendre la température des salariés de manière systématique à leur arrivée caractérise incontestablement une

atteinte disproportionnée au droit à leur **vie privée**. Néanmoins, l'employeur peut les **sensibiliser** à la **nécessité** de **prendre eux-mêmes** leur **température** et de rester à leur **domicile** en cas de fièvre. Des entreprises mettent désormais des thermomètres à leur disposition.

Dans le cadre de recommandations publiées le 6 mars dernier sur son site internet, la Cnil a rappelé que l'employeur doit s'abstenir de procéder à une collecte qui porte atteinte au respect de la vie privée (*Covid-19: les rappels de la Cnil sur la collecte de données personnelles, 6 mars 2020*).

Il n'est donc **pas possible** de mettre en œuvre, par exemple :

- des **relevés obligatoires des températures** corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie ;
- ou encore, la **collecte de fiches ou questionnaires médicaux** auprès de l'ensemble des employés/agents.

En revanche, l'employeur **peut** :

- **sensibiliser** et **inviter** ses **employés** à **effectuer des remontées** individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes ;
- faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés ;
- favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail ;
- en cas de signalement, consigner la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée ainsi que les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail, etc.) et les communiquer aux autorités sanitaires qui le demanderaient.

L'employeur peut-il demander aux salariés revenant de vacances s'ils ont voyagé dans une zone à risque ?

Dans le cadre de son **obligation de sécurité** (*C. trav., art. L. 4121-1*), l'**employeur** est tenu de mettre en œuvre les mesures préventives préconisées par le gouvernement en cas de retour d'un salarié d'une zone à risque (*Q/R n° 11*). De plus, en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail, il appartient à tout **salarié** de **prendre soin** de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Sur le fondement de ces obligations de sécurité, l'**employeur peut demander** à un **salarié revenant de vacances** si celui-ci a **voyagé** dans une **zone à risque**.

Le refus du salarié de répondre à cette question pourrait être considéré comme une violation de sa propre obligation de

sécurité. À cet égard, dans son questions/réponses, le ministère du Travail recommande au salarié qui revient d'une zone à risque d'informer son employeur avant la reprise du travail (Q/R n° 1).

Face à des salariés exerçant le droit de retrait, quelle attitude doit adopter l'employeur ?

Le salarié qui exerce son droit de retrait est protégé par la loi. L'article L. 4131-3 du Code du travail prévoit, en effet, que **nulle sanction** ou **retenue sur salaire** ne peut être pratiquée à son encontre.

Cette interdiction doit être respectée non seulement lorsque le droit a été exercé en présence d'un réel danger mais également lorsqu'il l'a été par suite d'une erreur d'appréciation du salarié, sous réserve que celui-ci ait eu un motif raisonnable de penser qu'il y avait danger grave et imminent. En l'absence de motif raisonnable, l'employeur peut sanctionner le salarié ou opérer une retenue sur salaire.

Au regard des questions/réponses qu'il a publié, le ministère du Travail semble considérer qu'à partir du moment où

l'employeur respecte les recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, l'exercice du droit de retrait ne serait pas justifié. Signalons cependant que la position du gouvernement n'a aucune portée normative et ne lie donc pas les juges qui conservent leur pouvoir souverain d'appréciation. ■

Pour en savoir plus sur le droit de retrait : v. le dossier juridique -Santé- n°48/2020 du 11 mars 2020.

SANTÉ AU TRAVAIL

Le ministère du Travail a mis à jour et complété les questions/réponses sur le Covid-19

Compte tenu de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19, l'employeur doit actualiser le document unique d'évaluation des risques afin de minimiser les possibilités de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. C'est ce que détaille désormais le questions/réponses sur le Covid-19 destiné aux entreprises et aux salariés, actualisé le 9 mars 2020 par le ministère du Travail.

Le coronavirus Covid-19 continue à se propager en France. Compte tenu de ce contexte évolutif, l'exécutif a mis en ligne, le 9 mars, une nouvelle version de son questions/réponses destiné aux entreprises et aux salariés. Par rapport au précédent (v. l'actualité n° 18012 du 3 mars 2020), ce document comprend huit questions supplémentaires, dont deux concernent l'actualisation du document unique d'évaluation des risques (DUER). Le questions/réponses devrait évoluer sous peu pour tenir compte des nouvelles mesures annoncées par les ministres de l'Économie et du Travail (v. article page 4).

Actualiser le document unique d'évaluation des risques

Compte tenu de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19, l'employeur doit **actualiser le document unique d'évaluation des risques** afin de minimiser la contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

Pour ce faire, l'employeur doit **identifier les situations de travail** pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies (v. l'encadré « Conditions de transmission du coronavirus Covid-19 », ci-dessous). Il ne s'agit pas, insiste le gouvernement, « de traiter exclusivement des risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle, mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie ». L'évaluation doit être conduite **en tenant compte** des modalités de contamination et de la **notion de contact étroit**.

L'employeur doit prévoir des **mesures** telles que des **actions de prévention** et de **protection** (par exemple, mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire), d'**information** et de **formation** ainsi que la mise en

place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

Pour tenir compte du changement des circonstances, l'employeur doit veiller à l'**adaptation constante** de son **document unique d'évaluation des risques**. Par ailleurs, si nécessaire, toute mesure doit être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jours conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du Code du travail.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être **portées à la connaissance des salariés** selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir le comité social et économique ainsi que le service de santé au travail.

Éviter les déplacements non indispensables

Le ministère des Affaires étrangères déconseillait tout déplacement vers les zones à risque sauf raison impérieuse. Il invite désormais les employeurs à **reporter tout déplacement non indispensable** à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne, précise le questions/réponses.

Dans ce dernier, le gouvernement conseille aux **salariés** qui résident **dans** une des **zones** de circulation active du virus de **réduire** leurs activités sociales et leurs déplacements et d'en informer leur employeur.

CONDITIONS DE TRANSMISSION DU CORONAVIRUS COVID-19

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou d'une discussion de plus de quinze minutes en l'absence de mesures de protection.

Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Se conformer aux instructions de l'employeur

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à **chaque travailleur** de **prendre soin**, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa **santé** et de sa **sécurité** ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, rappelle l'exécutif dans les questions/réponses. Ainsi, en déduit-il, tout travailleur doit :

– **se conformer** aux **instructions** de son **employeur** (organisation du travail modifiée, télétravail imposée, déplacement dans une zone de circulation active du virus reportée) en fonction de la situation de l'entreprise et de sa propre situation ;

– **personnellement** d'**assurer** sa **propre sécurité** et celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

La première démarche consiste à identifier une solution qui convient au salarié et à l'employeur.

Envisager le télétravail lorsque le salarié est parent d'un enfant placé en isolement

Les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais à des mesures

de réduction d'activités sociales, rappelle l'exécutif dans les questions/réponses. Lorsqu'un **salarié** est **parent** d'un **enfant** qui fait l'objet d'une mesure d'**isolement**, il doit informer son employeur qu'il doit le garder à la maison. Employeur et salarié doivent alors envisager la mise en place du **télétravail**. Comme dans la première version, les questions/réponses rappelle que l'employeur peut, unilatéralement, si la situation le requiert, placer le salarié en télétravail ou modifier les dates de congés déjà posés.

Si **aucune autre solution** ne peut être retenue, le salarié peut bénéficier d'un **arrêt de travail** pour la durée d'isolement préconisée. Sa délivrance, rappelle le gouvernement, relève d'une **procédure dérogatoire exceptionnelle**. Les médecins généralistes, insiste-t-il à plusieurs reprises dans les questions/réponses, n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. De son côté, l'**employeur** doit **déclarer arrêt de travail** à compter du jour du début de l'arrêt pour une durée correspondant à la fermeture de l'école en remplissant une déclaration en ligne sur Ameli.fr ou Declare.ameli.fr.

Comme un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre, le **salarié** doit **fournir** à son **employeur** une

attestation dans laquelle il s'**engage** à être le **seul parent** qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. Un modèle figure dans les questions/réponses. Le salarié y indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où mon enfant est scolarisé, ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concernée. Il s'engage également à informer son employeur dès la réouverture de l'établissement. Le salarié, précise les questions/réponses, n'a pas à contacter l'ARS ou sa caisse d'assurance maladie, c'est la déclaration de l'employeur, accompagné de la transmission des éléments de salaires selon les canaux habituels, qui va permettre l'indemnisation de l'arrêt de travail.

Le salarié, parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus, peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone. ■

Covid-19 questions/réponses pour les entreprises et les salariés, actualisé le 9 mars 2020

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le gouvernement prévoit d'améliorer les conditions de recours à l'activité partielle

Pour faire face aux baisses d'activité engendrées par l'épidémie de coronavirus, les entreprises qui auront recours à l'activité partielle devraient bientôt bénéficier d'une prise en charge améliorée des indemnités qu'elles versent à leurs salariés. Selon les nouvelles annonces faites par les ministres de l'Économie et du Travail le 9 mars 2020, le montant de l'allocation d'activité partielle doit en effet être porté au montant du Smic net, soit 8,04 € par heure. En outre, Muriel Pénicaud fixe pour objectif aux Direccte de maintenir à 48 heures le délai de réponse aux demandes de prise en charge de l'activité partielle.

Après une réunion avec les acteurs économiques, Bruno Le Maire a confirmé le 9 mars que « l'épidémie de coronavirus aura un impact sévère sur l'économie française qui se chiffrera en plu-

sieurs dixièmes de point de PIB durant l'année 2020 ». Parmi les **nouvelles mesures** annoncées pour faire face à cet impact, le gouvernement a décidé de **renforcer et de simplifier** le dispositif d'**activité partielle**. Le ministre de l'Économie a également apporté une précision par rapport à ses précédentes annonces (*v. l'actualité n° 18012 du 3 mars 2020*) : « toutes les entreprises confrontées à des difficultés pourront demander le **report** de leurs **charges sociales** par simple envoi d'un **mail** » avant le 15 mars, prochaine échéance de paiement. Il a ajouté que des mesures allant jusqu'au dégrèvement seront prises concernant les charges fiscales pour les entreprises menacées de disparition.

Une allocation d'activité partielle portée au niveau du Smic

Muriel Pénicaud souligne que « la France a la chance d'avoir un dispositif

qui existe et qui est en ordre de marche immédiatement » et annonce que pour l'améliorer, la prise en charge des indemnités d'activité partielle versées par les employeurs (70 % de la rémunération brute) sera renforcée. Aujourd'hui, l'**allocation d'activité partielle** remboursée aux employeurs est de 7,74 € **par heure chômée** (et de 7,23 € par heure dans les entreprises de plus de 250 salariés). Elle **doit être portée** par décret à 8,04 €, soit le niveau du Smic net.

Une réponse des Direccte sous 48 heures

Pour répondre à une attente des fédérations professionnelles, la ministre du Travail prévoit une simplification du dispositif. Les Direccte doivent **normalement** répondre aux demandes de prise en charge dans les **15 jours**, mais « aujourd'hui nous sommes à un rythme

de 48 heures », d'après Muriel Pénicaud. Elle fixe donc pour objectif de **maintenir** ce **délai de réponse de 48 heures** malgré la **hausse attendue des demandes**. En effet, à la date du 6 mars, 900 entreprises avaient déjà demandé à bénéficier de l'activité partielle pour environ 15 000 salariés, ce qui correspond à 52 millions d'euros, mais le gouvernement s'attend

à une demande beaucoup plus importante dans les temps à venir.

Des mesures en vue pour former pendant les heures chômées

La ministre du Travail a par ailleurs annoncé la tenue d'une **réunion**, qui devait se tenir le **10 mars** avec les **Opco** pour voir comment mieux mobiliser « les

moments de mise entre parenthèses du travail » pour **former** les salariés. Elle rappelle que les entreprises peuvent en effet recourir à la formation, notamment grâce au **FNE formation**, « pour préparer leur avenir ». ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Coronavirus : quels risques pour les employeurs ?

Alors que l'épidémie de coronavirus Covid-19 poursuit sa progression dans l'Hexagone, la probabilité qu'un salarié malade contamine ses collègues, ou qu'un salarié soit atteint du fait de l'exécution de son contrat de travail est de plus en plus importante. Quels risques encourent les employeurs ? Éléments de réponse pour liaisons-sociales.fr avec Dominique Chapellon-Liedhart, avocat associé, et Yannick Nerden, avocat, au sein du cabinet Fromont-Briens.

À l'heure où le passage au stade 3 de l'épidémie de coronavirus est envisagé, quels sont les enjeux pour l'employeur ?

Dominique Chapellon-Liedhart – L'évolution de l'épidémie laisse entrevoir le risque d'absence d'approvisionnement et le spectre d'un absentéisme grandissant dans les entreprises, pouvant mener à des situations de fermeture d'atelier, voire de sites. Pour les pouvoirs publics, le stade 2 consiste à freiner la propagation. Dans le stade 3, il s'agit d'« atténuer les effets de la vague » (selon le Plan pandémie grippale de 2011 auquel se réfère actuellement le gouvernement).

L'enjeu pour l'employeur, aujourd'hui, est double : **maintenir l'activité de l'entreprise** (plan de continuité de l'activité), **tout en prévenant le risque d'infection** dans l'entreprise/par le fait du travail (plan de prévention). Le « questions/réponses », établi par le ministère du Travail le 28 février 2020 [Ndlr, et actualisé le 9 mars 2020], anticipe déjà cette situation en énonçant différents cas de figure pour lesquels des salariés pourraient être placés en activité partielle. Le gouvernement a mis en place un certain nombre de mesures permettant de favoriser le recours à l'activité partielle, et d'encourager les mesures de prévention.

Yannick Nerden – La préservation de la santé des salariés trouve, en effet, plus que jamais sa place dans le prisme décisionnaire du chef d'entreprise. En vue, l'**obligation de sécurité** mise à sa charge, prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail. Si la Cour de cassation y voit désormais une obligation **de moyens renforcée** et non plus une obligation de résultat (*Cass. Soc.*, 25 novembre 2015, n° 14-24.444), ce qui est d'ailleurs prévu par la circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale « lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental », l'**absence de mesures de prévention expose** l'employeur à de **multiples risques** : exercice du **droit de retrait** par les salariés, exercice du **droit d'alerte** des représentants du personnel ; **prise d'acte** de la rupture du contrat de travail.

L'employeur doit ainsi s'efforcer de mettre en œuvre une démarche de prévention des risques pour éviter qu'un salarié malade contamine ses collègues ou que les salariés de l'entreprise soient contaminés dans l'exercice de leurs fonctions.

Le salarié contaminé pourrait-il obtenir une prise en charge de son infection au titre du régime des accidents du travail-maladies professionnelles ?

D. C.-L. – L'hypothèse est loin d'être théorique. En effet, que l'on se place dans le cadre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, une prise en charge est **possible**, sous certaines limites. Ainsi, au regard des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, la Cour de cassation considère qu'un accident du travail est caractérisé par la survenance d'un événement soudain aux temps et lieu de travail (*Cass. 2^e Civ.*, 18 juin 2015, n° 14-17691). Or les conditions de transmission du coronavirus peuvent s'inscrire dans ce cadre. En effet, le gouvernement

indique que le Coronavirus Covid-19 se transmet par des gouttelettes émises par une personne malade, en particulier lors de contacts étroits, en face à face, au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion.

Y. N. – La condition de **soudaineté** apparaît donc **envisageable**. La Cour de cassation a ainsi déjà pu établir le caractère professionnel d'une crise de paludisme, ayant eu pour origine une piqûre de moustique survenue lors d'un déplacement professionnel (*Cass. Soc.*, 17 janvier 1991, n° 89-13.703 D, CPAM de Thionville c/Ortolani). De même, si l'infection résulte d'une exposition plus longue au virus, notamment en cas de **séjour professionnel** dans un « cluster », la question de la reconnaissance d'une maladie professionnelle peut se poser. En effet, **même si** le Covid-19 n'est **pas visé par** l'un des **tableaux des maladies professionnelles** annexé au Code de la sécurité sociale, l'article L. 461-1 alinéa 4 du Code de la sécurité sociale prévoit une **procédure d'instruction sur expertise individuelle**. Cela **supposerait** toutefois : la constatation, chez la victime, d'une **incapacité permanente au moins égale à 25 %** ; l'établissement, par un Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), d'un **lien direct** et essentiel entre le travail de la victime et sa pathologie.

Tout salarié malade peut-il obtenir reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ?

D. C.-L. – Non. Il lui incombe de **rapporter la preuve** que l'infection est survenue par le fait ou à l'occasion du travail. La jurisprudence est constante sur ce point (*Cass. 2^e Civ.*, 16 janvier 2020, n° 19-10271). Cette preuve peut être rapportée **par tous moyens**. Dans le cadre de l'épidémie actuelle, des enquêtes sont réalisées par l'Agence régionale de

santé. Le Directeur général de la santé a d'ailleurs indiqué que, dans trois cas sur quatre, la chaîne de contamination du patient est reconstituée. Des entreprises ont pu, d'ores et déjà, être alertées d'une possible exposition d'un salarié au virus. Dans ce cadre, en cas d'infection de ce dernier, il aura sans doute aucune peine à établir ce lien.

L'employeur peut-il éviter une prise en charge au titre de la législation professionnelle ?

Y. N. – Comme toute autre demande de prise en charge d'un accident ou d'une maladie au titre de la législation professionnelle, ces dossiers doivent faire l'objet d'une **attention accrue** de la part des employeurs, afin d'éviter une décision de prise en charge injustifiée. Pour cela, il convient d'être particulièrement **vigilant** lors de l'établissement de la **déclaration d'accident du travail**. Il n'est jamais inutile de rappeler que celle-ci est faite sur la base des dires du salarié. La rédaction de la déclaration ne doit pas laisser à penser que l'employeur confirme les circonstances alléguées lorsqu'elles ne sont pas certaines.

Par ailleurs, qu'il s'agisse d'une demande de prise en charge d'un accident ou d'une maladie, il sera **essentiel** d'**émettre des réserves** quant au **caractère professionnel** de l'infection. Pour être valables, les réserves doivent porter sur l'**existence** d'un **fait accidentel**, les **circonstances** de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail (*Cass. 2^e Civ., 17 décembre 2015, n°14-28312*). En l'occurrence, il s'agira de mettre en exergue une probable contamination hors cadre professionnel.

Il conviendra également d'être attentif quant aux mesures d'instruction utilisées par la CPAM. Cette dernière doit, en effet, recueillir des éléments objectifs, autres que les seules déclarations du salarié, pour pouvoir prendre en charge le sinistre. Pour cela, il est essentiel de rappeler le caractère primordial de la consultation des éléments du dossier constitué par la CPAM, lorsqu'elle y invite l'employeur. Ce d'autant plus que cette consultation est désormais facilitée, par le biais de la dématérialisation de la procédure d'instruction.

Quelles conséquences peut entraîner la prise en charge d'un tel sinistre ?

D. C.-L. – Une décision favorable pour le salarié aura principalement pour effet d'**impacter le taux de cotisations AT** de l'établissement concerné. Se pose également la question de la responsabilité, civile et pénale, de l'employeur.

La responsabilité de l'employeur pourrait-elle être engagée en cas de reconnaissance du caractère professionnel de l'infection ?

Y. N. – Le régime d'indemnisation des ATMP permet au salarié d'être **indemnisé de façon forfaitaire** par la CPAM, sans qu'il n'ait à engager une action judiciaire et démontrer, dans ce cadre, une faute de l'employeur. Toutefois, le salarié peut obtenir une **indemnisation supplémentaire**, lorsqu'il établit la **faute inexcusable** de son employeur dans la survenance de son sinistre. Si cette dernière est reconnue, la victime bénéficie d'une majoration de sa rente AT et de la réparation de l'ensemble de ses préjudices causés par la faute inexcusable, et qui ne sont pas déjà indemnisés par le livre IV du code de la sécurité sociale.

C'est le cas notamment des souffrances physiques ou morales ou du préjudice d'agrément.

La reconnaissance d'une telle faute implique, toutefois, la démonstration, par le salarié, de la réunion de **deux conditions cumulatives**, à savoir : la **conscience par l'employeur du danger** qu'il fait courir à ses salariés ; l'**absence de mesures** prises pour les en préserver. Or, au regard de l'ensemble des informations à disposition, la première condition ne pourra qu'être remplie. La seconde sera conditionnée aux mesures prises par la direction. En l'absence de toute action de prévention, ou d'insuffisance de telles actions, la faute inexcusable de l'employeur risquera fort d'être retenue.

Pour ce qui concerne la **responsabilité pénale**, elle paraît, en l'état, **théorique** dans la mesure où elle supposerait la démonstration d'une violation, par l'employeur, d'une obligation de sécurité prévue par un texte et le lien entre cette violation et la contamination.

Comment l'employeur peut-il limiter le risque de voir sa responsabilité engagée ?

Y. N. – L'essentiel est d'**anticiper le risque** de contamination dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Pour cela, l'employeur doit recenser les situations à risque et prendre les mesures pour limiter voire supprimer ce risque.

D. C.-L. – La **mise à jour du document unique**, notamment par l'intégration des mesures de précaution émises par le gouvernement, en collaboration avec le médecin du travail et les membres du comité social et économique, est donc une étape indispensable, quel que soit l'effectif de l'entreprise.■

// acteurs, débats, événements

Retraite

■ Réforme des retraites : face au coronavirus, les opposants réclament une pause dans le processus législatif

« Face au coronavirus, l'urgence n'est pas la retraite par points », écrivent la CGT, FO, la CFE-CGC, Solidaires, la FSU, et les organisations de jeunesse, dans un communiqué commun du 9 mars (*v. l'actualité n° 18012 du 3 mars 2020*). « Le développement du coronavirus génère une situation d'urgence sanitaire », écrivent-ils, craignant que l'interdiction des rassemblements de plus de 1 000 personnes ait un impact sur l'exercice des droits démocratiques

fondamentaux. « Dans ce contexte exceptionnel, l'urgence est bien d'endiguer le coronavirus et non pas le passage en force de la réforme des retraites par points, c'est pourquoi les organisations syndicales demandent la suspension du processus législatif ». *Source AFP*

Emploi et chômage

■ La CFDT demande le report des nouvelles règles d'assurance chômage prévues au 1^{er} avril

Alors que « le nombre de personnes contaminées par le Covid-19 en France augmente régulièrement et s'il est encore difficile de mesurer l'ampleur

de l'épidémie », la CFDT estime que des mesures doivent être prises pour les demandeurs d'emploi et des travailleurs précaires. « Or, la réforme de l'assurance chômage décidée par le gouvernement en 2019 aura des impacts redoutables. Ce sont malheureusement déjà des dizaines de milliers de demandeurs d'emploi qui subissent le durcissement des règles depuis le 1^{er} novembre dernier et qui ont vu leur vie bouleversée ». À partir du 1^{er} avril 2020, ajoute le syndicat, « la deuxième vague de modification des règles de calcul de l'allocation aura, elle, de terribles conséquences pour des centaines de milliers personnes