

COVID 19 : UN ACCIDENT DU TRAVAIL/DE SERVICE OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ? LES STRATÉGIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES À DÉVELOPPER

De nombreuses équipes syndicales s'interrogent sur l'attitude à avoir face à des collègues de travail qui tombent malades après avoir été contaminé-es par le coronavirus. Ces arrêts de travail peuvent-ils être considérés comme un accident du travail/de service ou une maladie professionnelle ?

La question est totalement légitime pour des salarié-es contraint-es de continuer à exercer leur activité et qui craignent d'être contaminés alors que le reste de la population est confinée à domicile pour éviter la propagation de l'épidémie. Le ministre de la Santé a d'ores et déjà annoncé pour les soignants qui tombent malades que « le coronavirus sera systématiquement et automatiquement reconnu comme une maladie professionnelle », il faudra que cela soit confirmé par les faits, mais qu'en sera-t-il des autres travailleuses et travailleurs ?

Pour répondre à ces questions il faut se reporter aux textes qui encadrent les notions d'accident du travail/de service et de maladie professionnelle et déterminer ensuite une stratégie.



1 Pour les salarié-es du secteur privé le terme utilisé est celui d'accident du travail et pour les fonctionnaires les textes parlent d'accident de service.

Sommaire

L'accident du travail/l'accident de service	1
La maladie professionnelle	2
Conseils pour déclarer un accident du travail/de service	2
L'enquête du CSE/CHSCT	3
Les actions collectives	3
Faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur	4
Annexes	4

L'accident du travail/l'accident de service

L'accident se définit par un événement précis (ou une série d'événements) survenu par le fait ou à l'occasion du travail, qui entraîne une atteinte à l'intégrité physique ou psychique. Par événement il faut entendre un fait déterminé qu'il est possible de décrire et de dater précisément.

Dans le cadre d'une contamination il peut donc paraître difficile de déterminer quel est l'événement précis

et daté à l'origine de la lésion : ai-je été infecté-e à la suite du contact avec un-e usagè-re, un-e collègue, dans les transports en commun...

Rappel : le Covid-19, selon les connaissances actuelles, se transmet par la salive, les gouttelettes (toux, éternuements) par contacts rapprochés avec des malades et par contact avec des surfaces contaminées.

La maladie professionnelle

À la différence de l'accident, la maladie professionnelle se caractérise par une évolution lente et progressive, conséquence directe de l'exposition à un risque physique, chimique ou biologique, ou à des conditions dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle. Lorsque la maladie répond aux conditions médicales, professionnelles figurant dans l'un des tableaux² mentionnés par l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, elle est présumée d'origine professionnelle sans avoir à en établir la preuve.

Il existe bien le tableau 76 « maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu de soins », mais le Covid-19 ne fait pas partie de la liste limitative des maladies énumérées dans le tableau qui par ailleurs ne concerne que le milieu des soins ! On peut donc penser que pour les personnels travaillant en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile, ou en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes la reconnaissance sera plus facile à obtenir à la condition que le gouvernement ajoute rapidement au tableau 76 le Covid-19.

Pour les salarié·es des autres secteurs, en présence d'une maladie hors tableau, il leur reste la possibilité

de recourir au dispositif complémentaire de reconnaissance d'une maladie professionnelle (devant le CRRMP³ ou la commission de réforme pour la fonction publique). Toutefois le ou la salarié·e devra démontrer le lien direct et essentiel entre sa pathologie et son activité professionnelle et être atteint·e d'une incapacité permanente d'au moins 25 %. ! Ce qui semble assez improbable pour cette infection, sauf à ce que la personne en soit décédée.

Et là on mesure les difficultés pour les personnels à apporter des éléments montrant le lien avec l'activité professionnelle, sachant que les démarches pour obtenir la reconnaissance d'une pathologie professionnelle sont particulièrement longues, voire décourageantes.

Aussi après avoir analysé les textes et eu de nombreux échanges avec des experts, médecins du travail, avocat·es, militant·es nous pensons qu'il est préférable de conseiller aux salarié·es de faire des déclarations d'accident du travail/de service qui par ailleurs doivent nécessairement s'accompagner d'actions collectives de la part des équipes syndicales.

² Chaque tableau.

³ Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Conseils pour déclarer un accident du travail/de service

Comme nous ne sous-estimons pas les difficultés et les obstacles que vont rencontrer les salarié·es, voici quelques conseils et recommandations à adapter en fonction des situations, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'avoir tous les éléments, mais bien d'essayer d'en réunir l'essentiel :

- donner comme date de l'accident la dernière journée travaillée ;
- fournir un certificat médical mentionnant l'infection au Covid-19 ;
- à propos des circonstances, **il est important de documenter le plus possible le lien avec le travail** :
 - montrer comment son activité a pu être source de contamination en décrivant par exemple les contacts non protégés avec les usagers et les usagers,
 - indiquer l'absence de protections individuelles (masques, gel, gants, informations/formation),
 - démontrer par tous moyens l'impossibilité d'appliquer les gestes barrière comme travailler à moins d'un mètre de l'autre...
 - préciser qu'on a travaillé avec des collègues qui ont été contaminés par le virus ;

Il est important d'accompagner la déclaration d'accident de

plusieurs types de documents qui pourront être très utiles :

- attestations de collègues confirmant que le la salarié·e a vu ses symptômes apparaître aux temps et lieu du travail ;
- document attestant de la survenance d'un malaise (respiratoire ou perte de connaissance) sur le lieu de travail ;
- certificat médical confirmant le diagnostic et l'apparition des symptômes ;
- résultat du dépistage du Covid-19 ;
- tout document démontrant l'insuffisance des mesures de protection : des mails d'alerte de salarié·es ou de représentants syndicaux, un droit d'alerte du CSE/CHSCT pour danger grave et imminent, une expertise pour risque grave, des attestations de collègues, des interventions de l'inspection du travail ou de l'inspection santé, sécurité u travail ou de la médecine du travail/de prévention, etc.) ;
- tout document démontrant le travail aux côtés de collègues malades (attestations de collègues ; certificats médicaux ; déclarations voire reconnaissances en accident du travail/de service) et

l'absence de mesures pour désinfecter leur espace de travail ;

- documents établissant que les autres membres de la famille n'étaient pas malades au moment de la survenance de la pathologie liée au Covid-19.

Il est indispensable de bien documenter et de bien argumenter les circonstances de l'accident et de la contamination, car il faut s'y attendre, les employeurs (publics ou privés, voire la caisse primaire d'assurance maladie pour les salarié-es affilié-es au régime général) ne vont pas manquer lorsqu'ils recevront les déclarations d'accidents du travail/de service d'émettre des réserves, de contester

L'enquête du CSE/CHSCT

Le CSE/CHSCT informé (il doit être destinataire de toute déclaration d'accident ou de maladie professionnelle) d'une déclaration d'accident suite à une contamination au Covid-19 pourra décider d'une enquête sur les circonstances qui ont conduit à la contamination et mettre en évidence des manquements ou des insuffisances de l'employeur. Le rapport d'enquête pourra être très utile pour renforcer que dossier du ou la salarié-e pour obtenir la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, ou la faute inexcusable de l'employeur.

Les délais pour déclarer un AS

- 15 jours avec l'obligation de transmettre dans un délai de 48 h tout arrêt de travail (que ce soit pour une maladie ordinaire, un accident de service ou

Les actions collectives

Au-delà d'actions individuelles comme des déclarations d'AT/AS ou des droits de retrait, il est essentiel que les équipes syndicales soient à l'initiative d'actions collectives pour :

- inviter les salarié-es à questionner par écrit leur chef-fe sur les mesures mises en place, leur efficacité..., leurs doutes ;
- interpeller la direction pour dénoncer l'exposition des salarié-es au virus, l'absence de mesures de prévention pour assurer leur sécurité et protéger leur santé ;
- faire un droit d'alerte pour danger grave et imminent ;
- s'assurer que les services de santé au travail établissent et recensent la liste des personnes en contact avec la personne malade du Covid-19, contactent ces personnes, et l'inscrivent dans chaque dossier de santé au travail.

le lien avec le travail, d'affirmer que le ou la salarié-e n'établit pas la matérialité des lésions survenues au temps et lieu de travail.

Mais on sait aussi qu'il est de jurisprudence constante (Cour de cassation et Conseil d'État) que « l'accident survenu au temps et lieu de travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause étrangère au travail ». **Et il revient donc à l'employeur d'apporter la preuve que l'accident et donc la contamination n'ont aucun lien avec le travail, ce qui lui sera difficile.**

une maladie professionnelle) établi par le médecin traitant. Décret 2014-1133 du 3 octobre 2014 et circulaire FP du 20 avril 2015,

- ou dans le délai de 2 ans de l'accident si un certificat médical établit le lien possible avec le travail. La déclaration doit alors être déposée dans le délai de 15 jours de cette constatation médicale.

Les délais pour déclarer un AT

Le ou la salarié-e doit dans les 24 h au plus tard de l'accident le signaler à son employeur qui doit l'adresser à la caisse primaire d'assurance maladie dans les 48 h.

La déclaration à la caisse peut être faite par la victime ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident. (Art. L. 441-2 du Code du travail)

Il est indispensable de mettre en évidence tous les manquements de l'employeur en matière de protection/prévention. Il faut rassembler tous les éléments possibles sur les manquements ou défauts de l'employeur en matière d'obligation de sécurité et de protection.

Si un ou plusieurs membres du CSE ou du CHSCT font un droit d'alerte pour danger grave et imminent ce dernier doit être sérieusement argumenté et étayé, s'appuyer sur la réalité du service, de l'établissement, de l'entreprise et comporter par exemple :

- Rappel du contexte de l'épidémie, sa portée sur l'activité de l'entreprise ou de l'administration, le caractère pathogène et contagieux du COVID 19, la vigilance particulière à exercer vis-à-vis des salarié-es astreint-es à travailler dans des locaux en contact avec d'autres personnes ;

- Situation des effectifs : les présent-es, les personnes en télétravail, les personnels malades...
- Rassembler et citer tous les manquements ou défauts de l'employeur en matière d'obligation de sécurité et de protection : absence de mesures de protection, leur insuffisance, leur inefficacité... manque de gel, de masque, de gants, de formation, impossibilité à travailler à moins d'un mètre, contacts avec du public ou de tiers extérieurs...
- Rappeler les obligations de sécurité, d'évaluation des risques des employeurs L. 4121-1, L. 4121-2 ; L. 4121-3

Dans le contexte où les employeurs et le gouvernement

ne prennent pas en compte les risques notamment des plus précaires et des catégories de salarié-es qui restent à la production dans des postes de travail exposés, **il est fondamental de laisser un maximum de traces écrites, ce que permet le droit d'alerte.**

Rappel : à la suite d'un droit d'alerte d'un-e membre de CSE/CHSCT il y a obligatoirement une enquête conjointe entre l'employeur et le ou la représentant-e qui a fait l'alerte et en cas de désaccord sur la manière de faire cesser le danger grave et imminent le CSE/CHSCT doit être réuni en urgence dans les 24 heures. Et si après la réunion de l'instance le désaccord persiste, l'inspection du travail est saisie.

Faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur

Pour les personnes qui seront reconnues en accident du travail, elles pourront engager une procédure en reconnaissance de la faute inexcusable de leur employeur ou pour les fonctionnaires et plus particulièrement les personnels hospitaliers, douaniers, personnels pénitentiaires, une procédure en réparation de leurs préjudices devant les juridictions administratives, au titre du régime de responsabilité sans faute.

En matière de santé et de sécurité au travail, les employeurs sont tenus à une obligation de sécurité. Ce qui implique qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. En outre les employeurs veillent à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. (Art. L. 4121-1 du Code du travail)

La faute inexcusable pour les employeurs du privé

De jurisprudence constante « commet une faute inexcusable l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ». La faute inexcusable de l'employeur correspond à son manquement à son obligation de sécurité révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Il s'agit donc de mettre en évidence l'absence ou l'insuffisance des

mesures préventives par les employeurs nécessaires à la situation de travail pour que la faute inexcusable puisse être retenue par les tribunaux.

Ceci explique la nécessité d'alerter par tous les moyens, de laisser des traces écrites qui pourront être utiles aux salarié-es pour obtenir le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur.

Elle est de droit pour le ou les travailleurs du secteur privé qui seraient victimes d'un AT ou d'une MP alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CSE avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé. (Art. L. 4131-4 du Code du travail)

La responsabilité sans faute de l'administration

La faute inexcusable n'existe pas dans la fonction publique, cependant les fonctionnaires dont l'accident ou la maladie aura été reconnue imputable au service peuvent engager une procédure en réparation de leurs préjudices devant les juridictions administratives, au titre du régime de responsabilité sans faute (CE 4 juillet 2003 affaire Moya Caville).

Un tel régime garantit le droit à réparation dès lors qu'un dommage est survenu, que celui-ci résulte de la réalisation d'un risque ou d'une rupture de l'égalité devant les charges publiques.

Ces procédures permettent une indemnisation complémentaire et, de fait, de forcer pour l'avenir les employeurs privés ou publics à faire plus de prévention.

Annexes

- Note pratique « Quelques conseils pour la mise en place d'un DGI (danger grave et imminent) sur le Covid-19 ».
- Outils solidaires droits d'alerte et droit de retrait privé et Fonction publique d'État.
- La définition de l'accident de service pour les fonctionnaires : « Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service ». (Art. 21 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983)
- La définition de l'accident du travail pour les salarié-es du privé : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » (Art. L. 411-1 du Code de la sécurité sociale)